

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACION Y POST GRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO
PROCESAL
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TEMA

**EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO CAUSAL DE
TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL PROCEDIMIENTO APLICADO A ÉSTE
POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN EN LAS PROVINCIAS DE
HERRERA Y LOS SANTOS '**

POR

ANA LILIAN TRUJILLO NIETO

DIRECTORA

MAYRA DEL CARMEN GARRIDO

**TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS
REQUISITOS PARA OPTAR A LA MAESTRIA
EN DERECHO CON ESPECIALIZACION EN
DERECHO PROCESAL**

2009

57

12 5 MAY 2010

was given was made

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INTRODUCCIÓN	III
RESUMEN	1
SUMARY	2
CAPÍTULO 1 0 MARCO CONTEXTUAL	3
1 1 Antecedentes del Problema	4
1 2 Justificación e Importancia del Problema	7
1 3 Formulación o Planteamiento del problema	8
1 4 Alcance y Límites del problema	9
1 5 Objetivos de la investigación	10
1 5 1 Objetivos Generales	10
1 5 2 Objetivos Específicos	10
1 6 Hipótesis	11
CAPÍTULO 2 0 MARCO TEÓRICO	13
2 1 Aspectos Generales DEL DESPIDO	14
2 1 1 Concepto	14
2 1 2 Características del Despido	17
2 1 2 1 El despido es un acto unilateral	17
2 1 2 2 El despido es un acto formal	19
2 1 2 3 El despido es un acto recepticio	20
2 1 2 4 El despido es un acto potestativo	21
2 1 2 5 El despido es susceptible de finalizar la relación de trabajo	21
2 1 3 Clasificación del Despido	22
2 1 3 1 Existencia o no de causa	22

2 1 3 1 1 Despido causal o justificado	22
2 1 3 1 1 Despido no causal o injustificado	24
2 1 3 2 Por la naturaleza de los hechos que determinan el despido	25
2 1 3 2 1 Despido Individual	25
2 1 3 2 2 Despido Colectivo	26
2 1 3 2 3 Despido por fuerza mayor	26
2 1 3 2 4 Despido Disciplinario	27
2 1 3 3 Por la forma de manifestarse	27
2 1 3 3 1 Despido Expreso	27
2 1 3 3 2 Despido Tácito	28
2 1 3 4 Atendiendo a la forma que utiliza para despedir	28
2 1 3 4 1 Despido Directo	28
2 1 3 4 2 Despido Indirecto	29
2 1 3 5 Por los efectos que al despido le da nuestro ordenamiento jurídico en cuanto a la reparación económica es decir en cuanto a la posibilidad de ver o no lo indemnizable	29
2 1 3 5 1 Despido con Indemnizacion	29
2 1 3 5 2 Despido sin Indemnización	29
2 1 4 Características del despido	30
2 2 Despido Injustificado	32
2 2 1 Generalidades del Despido Injustificado	32
2 2 2 Concepto	35
2 2 3 Naturaleza Jurídica del Despido Injustificado	35
2 2 3 1 Marco Legal	37
2 2 3 1 1 En la Constitución Nacional	37

2 2 3 1 2 En el Código de Trabajo	40
2 2 4 Despido que resulta Injustificado	45
2 2 4 1 Despido Injustificado Arbitrario	45
2 2 4 2 Despido Injustificado Comun	47
2 2 4 3 Despido Injustificado Excepcional	48
2 2 5 Acciones del trabajador frente al despido injustificado	49
2 2 5 1 Reintegro	49
2 2 5 1 1 Concepto	49
2 2 5 1 2 Regulación	50
2 2 5 2 Indemnización	55
2 2 5 3 Pago de salarios caídos	56
2 2 5 4 El Preaviso	59
2 2 5 4 1 Concepto	59
2 2 5 4 2 Objeto	60
2 2 5 4 3 Regulación del preaviso	61
2 2 5 4 4 Pago de Prestaciones	62
2 2 5 4 5 Trabajadores que pueden ser despedidos	65
2 3 Contrato de Trabajo	66
2 3 1 Concepto	66
2 3 2 Regulación	67
2 3 3 Elementos del Contrato de Trabajo	68
2 3 3 1 Elementos Comunes	68
2 3 3 2 Elementos esenciales	72
2 3 3 2 1 La Prestación personal de los servicios	72
2 3 3 2 2 Subordinación Jurídica	73

2 3 3 2 3 Dependencia Económica	74
2 3 3 3 Elementos naturales	76
2 3 3 4 Elementos accidentales	76
2 3 3 4 1 El Período Probatorio	76
2 3 4 Requisitos de un contrato escrito	78
2 3 5 Características del contrato de trabajo	78
2 3 6 Clasificación de los contratos de trabajo	79
2 3 6 1 Contrato de trabajo por tiempo definido	80
2 3 6 2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido	80
2 3 6 3 Contrato de trabajo por obra determinada	83
2 4 Tribunales competentes para conocer el despido injustificado	84
2 4 1 Juntas de Conciliación y Decisión	84
2 4 1 1 Aspectos Generales	84
2 4 1 2 Reglamentación	85
2 4 1 3 Funciones Jurisdiccionales	86
2 4 1 4 Organización y Estructura	87
2 4 1 4 1 Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión	89
2 4 1 4 2 Secretaría Judicial	90
2 4 1 5 Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Decisión	91
2 4 1 5 1 Representación Judicial	91
2 4 1 5 2 Trámite del Proceso	92
2 4 1 5 3 Procedimiento en la Audiencia	94
2 4 1 6 Ejecución de Sentencias	96
2 4 1 7 Medidas Cautelares	96
2 4 1 8 Impugnación	97

2 4 1 9 Competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión	98
2 4 2 Tribunal Superior de Trabajo Segunda Instancia	100
2 4 2 1 Procedimiento	102
2 4 3 Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia	103
2 4 3 1 Recurso de Casación	103
2 4 3 1 1 Aspectos Generales	103
2 4 3 1 2 Procedimiento	105
2 4 4 El Amparo de Garantías Constitucionales	106
2 4 4 1 Aspectos Generales	106
2 4 4 2 Procedimiento	112
CAPÍTULO 3 0 MARCO METODOLÓGICO	117
3 1 Tipo de Investigación	117
3 1 1 Investigación en Ciencias Sociales	117
3 1 2 Investigación en ciencias jurídicas	117
3 2 Fuentes de la investigación	119
3 3 Variables	119
3 3 1 Variable Independiente	120
3 3 1 1 Definición Conceptual	120
3 3 1 2 Definición Instrumental	120
3 3 1 3 Definición operacional	121
3 3 1 3 1 Cuando el patrono ejerce su voluntad	121
3 3 1 3 2 Cuando Las Juntas de Conciliación y Decisión no aplican el procedimiento	121
3 3 2 Variable Dependiente	121
3 3 2 1 Definición conceptual	122

3 3 2 2 Definición Instrumental	122
3 3 2 3 Definición operacional	122
3 4 Descripción de instrumentos	123
3 4 1 Infraestructura de la vivienda	123
3 4 2 Vestido	123
3 4 3 Estado Nutricional	123
3 4 4 Ingreso del hogar	123
3 4 5 Consultas bibliográficas	124
3 5 Descripción y cronograma de actividades	125
CAPÍTULO 4 0 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS	126
RESULTADOS	
4 1 El desempleo en la Provincia de Los Santos	126
4 1 1 Información obtenida mediante observación	126
4 1 2 Realidad laboral de la provincia de Los Santos	129
Cuadro N° 1	130
Gráfica N° 1	131
Cuadro N° 2	132
Gráfica N° 2	133
4 1 1 3 El sector Secundario	135
4 2 Información obtenida a través de encuestas	136
ENCUESTA	138
4 2 El procedimiento aplicado al despido injustificado por las Juntas de	145
Conciliación y Decisión de Herrera y Los Santos	
Cuadro N° 3	147
Gráfica N° 3	148

CONCLUSIONES	149
RECOMENDACIONES	152
BIBLIOGRAFÍA	153

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

**Agradezco ante todo a Dios por iluminar siempre mi camino y guiarme por el
sendero correcto**

**A mi tía Xenia por estar siempre presente cuando mas la he necesitado a mis
hermanas**

**A la Licenciada Mayra del Carmen Garrido por las orientaciones recibidas durante
la confección de este trabajo**

GRACIAS,

ANA LILIAN TRUJILLO NIETO

INTRODUCCIÓN

Muchos de nosotros como estudiosos del derecho nos hemos preocupado por el despido injustificado en la provincia de Los Santos y el procedimiento que efectúa la Junta de Conciliación de las Provincias de Herrera y Los Santos respecto a esta clase de despido. Por todas estas inquietudes he optado como tema de tesis **“EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL PROCEDIMIENTO APLICADO A ÉSTE, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISION EN LAS PROVINCIAS DE HERRERA Y LOS SANTOS”**

En el primer capítulo de esta investigación hemos plasmado los antecedentes del tema, la justificación, el planteamiento del problema, los alcances y límites, los objetivos y por último la hipótesis.

El segundo capítulo de la investigación trata de los aspectos teóricos donde enfocamos los aspectos fundamentales en torno al problema tratado. En esta sección hemos tratado los aspectos generales del despido, el despido injustificado, el contrato de trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión.

En el tercer capítulo plasmamos el marco metodológico donde señalamos qué tipo de investigación efectuamos, las fuentes de investigación utilizadas y la descripción de la información.

Por ultimo tenemos el cuarto capítulo donde hacemos referencia al análisis e interpretación de los resultados a través de encuestas y entrevistas a los especialistas en el ámbito laboral y a trabajadores de varias empresas del sector privado entre ellas Edemet –Edechi y Cables & Wireless Panamá localizadas en las provincias de Herrera y Los Santos

Al finalizar el tema de investigación encontramos las conclusiones que nos resumen la realidad del tema las recomendaciones en las cuales hemos plasmado las posibles alternativas para solucionar esta problemática y por ultimo las referencias bibliográficas en donde señalamos un listado detallado de todos los textos y libros utilizados en la elaboración de esta tesis

RESUMEN

Muchos se preguntan en qué medida afecta el despido injustificado en las relaciones laborales o mejor dicho de qué manera el despido injustificado incide en la terminación de contrato además si se está llevando de manera correcta el procedimiento del despido injustificado por las Juntas de Conciliación y Decisión Preocupados por resolver estas interrogantes nos hemos propuesto realizar esta investigación que lleva por tema **EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL PROCEDIMIENTO APLICADO A ÉSTE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN EN LAS PROVINCIAS DE HERRERA Y LOS SANTOS**

Es conocido por todos que el despido injustificado está regulado por nuestra legislación laboral panameña el mismo se produce con la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador sin que exista una causa que justifique tal decisión en otras palabras el despido injustificado surge cuando el empleador sin motivo alguno decide poner fin a la relación laboral que lo une con el trabajador

Consideramos que el despido injustificado constituye una amenaza para la clase trabajadora quien al estar supeditada al poder del empleador ha decidido en muchos casos abstenerse de participar en actividades o formar parte de aquellas organizaciones sindicales creadas para defender sus derechos

Por otro lado tenemos las Juntas de Conciliación y Decisión las cuales deben regir su procedimiento basándose en la Ley N 7 de 25 de febrero de 1975

SUMARY

Many wonder to what extent the unfair dismissal affects labor relations or rather how unfair dismissal affects the termination of contract plus if you are taking correctly the unfair dismissal procedure Boards Conciliation and Decision Concerned answer these questions we intend to carry out this research which bears the theme The unfair dismissal as grounds for termination and the procedure applied by the Boards of Conciliation and Decision of the provinces of Herrera and Los Santos

It is known by all that unfair dismissal is governed by our Panamanian labor law the same occurs with the breakdown of employment by the employer without a cause that justifies such a decision in other words unjustified dismissal arises when the employer without any reason decides to terminate the employment relationship which links it to the worker

We believe that unfair dismissal is a threat to the working class who being subject to the power of the employer in many cases has decided to refrain from participating in activities or be part of those unions established to defend their rights

On the other hand we have the Boards of Conciliation and Decision which should govern its procedure based on Law N° 7 of 25 February 1975

CAPÍTULO 1 0
MARCO CONTEXTUAL

1 1 Antecedentes del Problema

Durante la etapa de recopilación de información no hemos encontrado un antecedente directo que enfoque el problema de la misma manera como lo hacemos en esta investigación. Sin embargo, sobre este tema se han realizado estudios: la tesis titulada **EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y SUS INCIDENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES** de Idalidis Pinilla, la cual fue presentada en el año 1980; la tesis titulada **LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN Y SU VIGENCIA ACTUAL** de Dicky David Reynolds O' Riley, que fue presentada en el año 1987.

Tomando en consideración los problemas que afronta nuestra región de Azuero, en cuanto al alto índice de desempleo, como también los manejos de los procesos realizados por las Juntas de Conciliación y Decisión, he optado por realizar este estudio que lleva por título **“EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL PROCEDIMIENTO APLICADO A ÉSTE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN EN LAS PROVINCIAS DE HERRERA Y LOS SANTOS”**.

Es importante resaltar que esta investigación está basada en todos los ordenamientos señalados en nuestra legislación laboral panameña. Es por eso que hemos considerado los aspectos que han normado la materia durante mucho tiempo; además se actualiza su estudio de manera que el lector

interesado encuentre un buen sustento que le permita comprender la importancia del problema estudiado

El despido injustificado está tipificado desde la Constitución de 1946 cuando garantizaba indemnizaciones por despidos injustificados y en nuestro Código de Trabajo en la reforma de 1976 mediante la Ley 95 de 31 de diciembre cuando se eliminó la obligatoriedad del empleador de reintegrar a un trabajador despedido injustificadamente según lo dictaminara un juzgado de trabajo con lo cual el trabajador sólo podía aspirar a recibir la indemnización correspondiente

En la Reforma de 1981 se mantuvo el criterio de la Ley 95 de 1976 de autorizar despidos injustificados por parte de los patronos pagando únicamente la indemnización correspondiente a los trabajadores

La Reforma de 1986 mediante la Ley 1 de 17 de marzo de 1986 también consagró igual criterio cuando establecía el período de prueba de dos semanas Actualmente el artículo 78 del Código de Trabajo amplió a tres meses el período de prueba concediendo al empleador el derecho de prescindir del trabajador y terminar el contrato sin causa justificada

Por último en la reforma de 1995 mediante Ley 44 de 12 de agosto se le da al empleador un mecanismo para garantizar la flexibilidad en el despido

injustificado que consistió en el abaratamiento del proceso de despido por parte del sector privado limitando a 3 (tres) meses de salarios caídos el monto máximo de las indemnizaciones por despidos injustificados y a 5 (cinco) a los contratados antes de esta ley. Además eliminó la prima de antigüedad (para trabajadores con más de diez años de servicio) cambiándola por un seguro de desempleo que sale de aportes obrero-patronales.

En cuanto a las Juntas de Conciliación y Decisión, estas se crean mediante Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975. Están constituidas por un representante de los trabajadores designado por el MITRADEL de listas presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores, un representante de los empleadores también designado por el MITRADEL de listas presentadas por las entidades de empleadores y por un representante gubernamental designado por el Órgano Ejecutivo. Su competencia recae en demandas por despidos injustificados, en otros reclamos hasta determinada cuantía y todas las reclamaciones concernientes a los trabajadores domésticos.

Por todo lo anterior, consideramos que el estudio de este problema nos dará alternativas tendientes a solucionar el problema que enfocamos siendo un aporte interesante al desarrollo integral de la región de Azuero.

1 2 Justificación e Importancia del Problema

Nuestro problema de investigación tiene una importancia capital por las siguientes razones

- ✓ Es una importante fuente de información sobre Derecho Laboral que permite conocer el problema de despido injustificado a la vez que nos lleva a proponer alternativas que faciliten la solución del mismo
- ✓ A través de este estudio podemos conocer si el procedimiento del despido injustificado aplicado por las Juntas de Conciliación y Decisión de Herrera y Los Santos es el establecido en nuestras leyes laborales
- ✓ El estudio analiza y pretende favorecer la solución de una problemática que afecta a nuestra sociedad

El estudio que presentemos es útil en función de que sienta las bases para futuros estudios comparativos en torno a los ordenamientos jurídicos en materia laboral que han existido en el país además de que puede ser una importante ayuda dentro del marco de las relaciones laborales a favor de la clase obrera

Además de estos factores que justifican el problema podemos argumentar que el desarrollo de este estudio encuentra su valor en el hecho de que constituye un análisis de un problema que todos conocemos como lo es el despido injustificado y el procedimiento aplicado a éste por las Juntas de Conciliación y Decisión de Herrera y Los Santos y que establece su norte en función del campo jurídico especialmente sobre el derecho laboral

1.3 Formulación o Planteamiento del problema

Esta investigación recae sobre el siguiente problema

¿En qué medida el despido injustificado incide en la terminación de los contratos de trabajo y cómo efectúa este procedimiento la Junta de Conciliación y Decisión de las provincias de Herrera y Los Santos?

La formulación se da de esta manera atendiendo al hecho de que la legislación panameña en cuanto a derecho laboral contempla la figura del despido injustificado que es lo que trataremos de sustentar en esta investigación por lo que se requiere de una serie de cambios que permitan un mejor desarrollo de las relaciones obrero patronales en función de una buena legislación que debe ser la semilla que origine cambios positivos dentro del seno social y en cuanto al procedimiento llevado por las Juntas de Conciliación y

Decisión de las provincias de Herrera y Los Santos velar porque este se efectue bajo la normativa establecida por la legislación laboral

Las respuestas que surjan de esta interrogante serán minuciosamente analizadas a fin de obtener elementos de juicio apropiados para alcanzar con el aval de una metodología científica de la investigación juicios concretos sobre este problema en particular

1.4 Alcance y Límites del problema

Podemos decir que en cuanto al alcance no contamos en esta investigación con la asesoría adecuada lo cual garantiza la corrección necesaria y oportuna de cualquier error que pueda darse dentro del desarrollo de esta investigación

Por otro lado resulta una situación real de nuestro entorno algunas limitaciones las bibliotecas existentes en nuestra área no contienen material suficiente para desarrollar una investigación de manera exitosa igualmente no contamos con el tiempo suficiente para desarrollar la misma de una manera más profunda

1 5 Objetivos de la investigación

Esta investigación cuenta con objetivos de naturaleza general y específica los cuales presentamos a continuación

1 5 1 Objetivos Generales

1 5 1 1 Conocer las causas que dan origen al despido injustificado y consecuencias en cuanto a la terminación del contrato

1 5 1 2 Investigar el procedimiento aplicado al despido injustificado por las Juntas de Conciliación y Decisión de las provincias de Herrera y Los Santos

1 5 2 Objetivos Específicos

1 5 2 1 Identificar si los patronos manejan adecuadamente la legislación laboral y si el obrero está consciente de la influencia de la figura jurídica del despido injustificado en sus relaciones laborales

1 5 2 2 Demostrar la importancia del conocimiento de la legislación laboral en el marco de las relaciones obreros patronales

1 5 2 3 Detallar la forma en que los despidos injustificados afectan la terminación del contrato

1 5 2 4 Determinar si los despidos injustificados que se están ventilando en las Juntas de Conciliación y Decisión cumplen con los presupuestos procesales de la ley laboral

1 5 2 5 Identificar la integración de los miembros de la Junta de Conciliación de las provincias de Herrera y Los Santos y su rol en las relaciones laborales

1 5 2 6 Comprobar si se le garantiza a los trabajadores sus derechos ante el procedimiento aplicado en los despidos injustificados tramitados ante la Junta de Conciliación de las provincias de Herrera y Los Santos tal como lo señala la ley

1 6 Hipótesis

Como este trabajo investigativo se fundamenta en el nivel analítico de la investigación estimamos pertinente iniciar el mismo bajo un supuesto hipotético cuya comprobación o rechazo constituye el eje temático de esta tarea académica Así pues la hipótesis que rige esta investigación va a encontrar su fundamento en lo siguiente

Hipótesis

Hi = El Despido Injustificado influye en la terminación de contrato

Vi = El Despido Injustificado

Vd = Terminación de contrato

Variable independiente

Vi = X = El Despido Injustificado

Variable dependiente

Vd= Y =Terminación de contrato

Hipótesis

Hi = Las Juntas de Conciliación y Decisión aplican el procedimiento establecido para el despido injustificado

Vi = Las Juntas de Conciliación y Decisión

Vd = Procedimiento establecido para el despido injustificado

Variable independiente

Vi = X = Las Juntas de Conciliación y Decisión

Variable dependiente

Vd= Y = Procedimiento establecido para el despido injustificado

CAPÍTULO 2 0
MARCO TEÓRICO

2 1 ASPECTOS GENERALES DEL DESPIDO

Para conocer el despido debemos enfocarnos en las ideas que imparten muchos tratadistas en el derecho laboral

2 1 1 Concepto

Manuel Osorio nos señala que el despido

“es la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores’¹

El autor Oscar Vargas Velarde nos esboza que el despido

“es un acto unilateral recepticio formal y potestativo del empleador, que permite finalizar la relación de trabajo con fundamento en causa justificada por autorización de la ley aunque el trabajador no haya incurrido en dicha causa’²

¹ **OSORIO** Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 26ª ed Editorial Heliasta Argentina 1999 Pág 339

² **VARGAS VELARDE** Oscar Derecho Panameño de Trabajo 2ª ed Editora Sibauste S.A. Panamá 2001 Pág 183

Manuel Alonso García plasma que el despido

es un acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin al contrato de trabajo ³

También señala el autor Mano De La Cueva que el despido

“es un acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, que, en consecuencia queda separado del trabajo” ⁴

Además Guillermo Cabanellas de Torres describe el despido como

la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo que hay con el trabajador a su servicio ⁵

³ **ALONSO GARCÍA** Manuel Curso de Derecho del Trabajo Segunda edición Ediciones Ariel 1967 Pág 623

⁴ **DE LA CUEVA MARIO** Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I 12ª Edición Editorial Porrúa S A México 1970 Pág 251

⁵ **CABANELLAS** Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Editorial Heliasta Buenos Aires T III 1983 Pág 128

Para Guillen y Vincent el despido

“es la suspensión definitiva del asalariado por el empleador, que toma la iniciativa de la ruptura del contrato de trabajo” ⁶

María Laura Valleta nos señala que el despido

es uno de los modos de concluir la relación laboral originada por medio de un contrato de trabajo” ⁷

El doctor Ernesto Krotoschin nos señala lo siguiente

“es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes dirigida a la otra y recibida (no aceptable) por ésta. Que tiene por objeto la terminación del contrato” ⁸

Es preciso señalar que otros autores manifiestan que el despido no termina la relación de trabajo sino que por el contrario tiene efectos suspensivos hasta que las autoridades competentes se pronuncien sobre el particular

⁶ **GUILLEN** Raymond y **VINCENT** Jean Diccionario Jurídico Editorial Temis Bogotá Colombia 2004 Pág 150

⁷ **VALLETA** María Laura Diccionario Jurídico Valleta Ediciones Ciudad de Buenos Aires Republica de Argentina Pág 254

⁸ **KROTOSCHIN** Ernesto Manual de Derecho del Trabajo 1ª edición Ediciones Depalma Argentina 1977 Pág 128

Conociendo las diversas opiniones de los tratadistas del derecho laboral estamos de acuerdo en que la institución del despido es un acto unilateral porque proviene de una manifestación de voluntad que es propia de uno de los partícipes de la relación contractual como lo es el empleador donde se hace la expulsión o despido de una persona de su empleo

2 1 2 Características del Despido

Son muchas las cualidades que distinguen al despido las mismas han sido establecidas por los estudiosos del Derecho Laboral de estas nos identificamos con la clasificación que ha establecido el autor Oscar Vargas Velarde ya que describe justamente el despido sobre las características

2 1 2 1 El despido es un acto unilateral

Nos dice el autor Vargas Velarde que el despido es un acto unilateral

“porque responde a una manifestación de voluntad proveniente en forma exclusiva de uno de los sujetos del contrato de trabajo el empleador, para que tal decisión le podría engendrar responsabilidades de carácter laboral (reintegrativas o pecuniarias) si el tribunal que revisa la medida la decreta injustificada En otras palabras el acto queda constituido con la sola manifestación de voluntad del patrón sin requerirse la

aceptación del trabajador Con la simple manifestación del patrón el trabajador debe abstenerse de seguir trabajando, independientemente de que reclame directamente al empleador busque la mediación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o prefiera promover demanda ante las autoridades jurisdiccionales de trabajo ⁹

Resumiendo lo anterior podemos expresar que el despido es un acto unilateral del empleador cuya eficacia se cristaliza con la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante es un acto constitutivo por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente

Esta primera característica podemos visualizarla claramente en el numeral 8 del artículo 210 del Código de Trabajo donde expresa lo siguiente

‘la relación de trabajo termina por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo’

⁹ **VARGAS VELARDE** Oscar Las Causas Justas de Despido 4ª ed Editorial Varem Panamá 1991 Pág 5 y 6

2 1 2 2 El despido es un acto formal

El despido es formal porque debe darse por escrito con la precisión de la fecha y de las causas invocadas. Nos basamos en el artículo 214 del Código de Trabajo que estipula lo siguiente:

El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación”

Esta obligación del empleador de notificar al trabajador tiene como fin determinar con exactitud cuál es la causal o fundamento del despido y la fecha en que comienza a regir esta terminación de labores, con el objeto de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos en base a la causal o causales invocadas.

2 1 2 3 El despido es un acto recepticio

El despido es recepticio ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega a conocimiento del trabajador no es necesaria la aceptación del trabajador o bien puede impugnarlo

En concordancia a lo preceptuado en el párrafo anterior nos dice el autor Vargas Velarde

“que el despido es un acto recepticio porque el despido no se perfecciona con la aceptación del trabajador Este puede aceptarlo o impugnarlo sin embargo lo cierto es que sólo tuene carácter recepticio, por cuanto la declaración del empleador genera sus efectos jurídicos cuando es recibida por el trabajador-destinatario ¹⁰

Guillermo Cabanellas opina al respecto

“En el despido existe un sujeto pasivo el trabajador El acto se perfecciona con la recepción de la manifestación de voluntad’ ¹¹

¹⁰ VARGAS VELARDE, Oscar Derecho de Trabajo relaciones individuales Editorial Varem Panamá 1998 Pág 226

¹¹ CABANELLAS Guillermo Op Cit P 742

2 1 2 4 El despido es un acto potestativo

Es decir que el hecho de despedir sólo depende de la voluntad o elección del empleador puesto que la ley no establece la obligación de despedir al trabajador que cometa una falta grave sino que le brinda al empleador los medios por los cuales puede justificar su decisión

2 1 2 5 El despido es susceptible de finalizar la relación de trabajo

La doctrina laboral tradicionalmente considera que el despido produce el efecto particular de poner fin a la relación de trabajo o al contrato de trabajo en circunstancias en que el empleador al hacer del conocimiento del trabajador la medida cancelatoria constituye una nueva situación jurídica que se torna irreversible ante la imposibilidad de que algún mecanismo legal garantice el reintegro del despedido al puesto. Es decir el trabajador pasa de una relación jurídica de empleo a una situación de desempleo que si bien le permitiría en algunos casos cobrar indemnización le negaría la posibilidad del reintegro al trabajo

2 1 3 Clasificación del Despido

Después de hacer un análisis exhaustivo tanto en la doctrina como en las diferentes legislaciones y jurisprudencias nos hemos podido percatar que dar una clasificación de despido es muy difícil ya que según la doctrina ha sido difícil dar una clasificación uniforme de despido. No obstante lo anterior describiremos una de ellas que según nuestro criterio guarda relación con el tema investigado.

La mayoría de los autores coinciden en ciertos factores o apreciaciones lo que nos facilita determinar una posible clasificación del despido.

Sabiendo que el despido es considerado como un acto de voluntad unilateral de una de las partes que tienen por objeto poner fin a la relación de trabajo previo el cumplimiento de ciertas formalidades y requisitos exigidos por la ley podemos establecer la siguiente clasificación:

2 1 3 1 Existencia o no de causa

2 1 3 1 1 Despido causal o justificado

Este despido se produce cuando el contrato de trabajo se verifica como consecuencia de la relación de determinados actos o causas de los cuales se

les atribuye suficiente mérito que provocan desde el punto de vista jurídico que el contrato pueda ser disuelto por el empresario

El autor Oscar Vargas Velarde señala lo siguiente

“el despido justificado indica la decisión del empleador dirigida a disolver el vínculo laboral en virtud de la comisión por parte del trabajador de un hecho real y grave que hace necesario que dicho vínculo llegue a su fin” ¹²

Esta clase de despido lo encontramos tipificado en nuestro Código de Trabajo en el artículo 210 numeral 7 cuando señala

**‘ La relación de trabajo termina
7 Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador’**

También el artículo 213 de la misma excerta legal contempla las causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo

¹² **VARGAS VELARDE** Oscar Las Causas Justas de Despido Cuarta Edición Editorial Varem Panamá 1991 Pág 13

A manera personal el despido justificado corresponde a la sanción que el patrón ejecuta al encontrar razones agravantes por parte del empleado perfectamente demostrables que justifican la culminación del contrato de trabajo

Inmersos en esta clase de despido encontramos los siguientes

- Despido fundado en causa dependiente de la voluntad del trabajador que surge por razón del incumplimiento del contrato por parte del trabajador lo que le da al empleador la posibilidad de terminar el contrato laboral
- Despido fundado en causa independiente de la voluntad del trabajador pero cuya existencia determina que se haga imposible el cumplimiento de la prestación lo que lleva al empleador a dar por terminada la relación laboral es decir el despido del trabajador

2 1 3 1 2 Despido no causal o injustificado

La doctrina lo denomina resolución ad nutum (un acto no puede ser revocado más que por la voluntad de una persona) del contrato que surge por el simple principio discrecional del poder empresarial

Se considera despido injustificado aquel que prescinde de un motivo justificado ocurre cuando se da la simple manifestación de voluntad del empleador de dar por terminada la relación laboral sin que exista razón capaz de justificar tal decisión

De esta modalidad de despido trataremos profundamente más adelante por ser objeto de nuestro estudio

2 1 3 2 Por la naturaleza de los hechos que determinan el despido

2 1 3 2 1 Despido Individual

Es aquél en que la causa que produce la resolución afecta al trabajador despedido en forma aislada Esta clasificación posee una especial importancia ya que en el despido individual lo que hay es un decidido predominio del factor jurídico sobre lo social y económico Estos despidos pueden ser por causas que supongan incumplimiento del trabajador o por causas o hechos independientes de la voluntad de los sujetos de la relación

2 1 3 2 2 Despido Colectivo

Se produce a consecuencia de hechos que van referidos al trabajador no en cuanto al individuo aisladamente sino en cuanto a un grupo o colectividad Son aquellos que se llevan a cabo para mantener la viabilidad de las empresas y pueden ser fundados en causas económicas técnicas organizativas o de producción

Guillermo Cabanellas señala

“Los despidos colectivos o despidos en masas suelen estimarse contrarios a la normalidad de las relaciones que debe haber entre patrones y trabajadores” ¹³

2 1 3 2 3 Despido por fuerza mayor

Este se da cuando las partes no pudieron prever o evitar la continuación de la relación de trabajo por una de las siguientes causas incendio inundación terremoto explosión plagas del campo guerra y en general cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario

¹³ **CABANELLAS** Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Editorial Helasta Buenos Aires T III 1983 Pág 301

2 1 3 2 4 Despido Disciplinario

El despido disciplinario se da producto de un incumplimiento por parte del trabajador a sus deberes laborales tanto en la relación del trabajo correctamente como en lo referente a sus obligaciones genéricas profesionales

Tiene su razón de ser en el quebrantamiento de la buena fe en la cual se sustenta toda la relación laboral entre empresario-trabajador y en un abuso de confianza del trabajador

2 1 3 3 Por la forma de manifestarse

2 1 3 3 1 Despido Expreso

Despido en el que el empleador mediante notificación le hace saber al trabajador su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 214 señala que esta notificación debe hacerse previamente y por escrito especificando la fecha y causas que la fundamentan

2 1 3 3 2 Despido Tácito

Este despido no se expresa formalmente sino que se supone se expresa de ciertos hechos que revelan la intención del empleador de disolver el contrato de trabajo o relación laboral mediante la ejecución de actos que impidan o imposibilitan que el trabajador preste sus servicios dentro de la empresa

Esta clase de despido presenta una serie de problemas que hace difícil su clasificación sobretodo para la determinación de la fecha exacta del despido

2 1 3 4 Atendiendo a la forma que se utiliza para despedir

2 1 3 4 1 Despido Directo

El Despido directo se da cuando el empleador pone de manifiesto su voluntad de despedir al trabajador Es a través de una notificación al trabajador en la cual se da por terminada la relación de trabajo

2 1 3 4 2 Despido Indirecto

En este despido el empleador no manifiesta claramente la intención de poner fin al contrato de trabajo aquel en el cual el empleador no apela directamente a la figura del despido

2 1 3 5 Por los efectos que al despido le da nuestro ordenamiento jurídico en cuanto a la reparación económica, es decir, en cuanto a la posibilidad de ver o no lo indemnizable

2 1 3 5 1 Despido con Indemnización

El despido con indemnización es aquel que surge de los despidos injustificados el cual conlleva a una reparación económica para resarcir el daño causado por tal situación

2 1 3 5 2 Despido sin Indemnización

Esta modalidad de despido se da por causa justificada y éstas se encuentran enumeradas en forma taxativa en el artículo 213 de nuestro Código de Trabajo

2 1 4 Características del despido

Como características inherentes al despido podemos anotar las siguientes

- Podemos decir según los expertos del Derecho Laboral que el despido constituye una manifestación de voluntad unilateral de parte del empleador y que ésta se produce en contraposición con aquella manifestación de voluntades obrero-patronales que dieron inicio a la relación de trabajo

Es innegable el hecho de que en nuestra legislación laboral podemos visualizar claramente esta primera característica del despido en el numeral 8 del artículo 210 del Código de Trabajo que señala lo siguiente

“La relación de trabajo termina

Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo”

- La manifestación de voluntad unilateral del empleador tiene como objetivo extinguir la relación laboral existente

A esta segunda característica hace alusión el artículo 210 del nuestro Código de Trabajo al expresar que la finalidad del despido no es otra que poner fin a la relación de trabajo. También encontramos en el artículo 223 de la misma excerta legal las causales que justifican a terminar el contrato. Esta figura opera como un despido justificado.

- Una tercera característica del despido señala que no se requiere una aceptación expresa o tácita por parte de quien ha de recibir la comunicación de despido y que tenga por objeto poner fin a la relación de trabajo.

Al respecto, el artículo 214 del Código de Trabajo señala lo siguiente:

“El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente, no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.”

Esta obligación del empleador tiene como finalidad determinar con exactitud cuál es la causal o fundamento del despido y la fecha en que comienza a regir esta terminación de labores con el objeto de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos en base a la causal o causales invocadas

- Debe existir un motivo para que se produzca la ruptura de la relación laboral

En el artículo 210 numeral 7 de nuestro Código de Trabajo se establece que el despido debe estar fundado en causa justificada en concordancia con lo establecido en los artículos 211 212 y 213 de nuestro Código de Trabajo

2 2 Despido Injustificado

2 2 1 Generalidades del Despido Injustificado

Existen excepciones con respecto a lo que establece el artículo 211 en donde el empleador no podrá poner término a la relación de trabajo sin que medie causa justificada

Estas limitaciones las encontramos en el artículo 212 de nuestro Código de Trabajo

“Se exceptúan de lo dispuesto en lo artículo anterior los siguientes casos

1 Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos

2 Trabajadores domésticos

3 Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas pecuarias agroindustriales o manufactureras Se consideran tales, las siguientes agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores

4 Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional

5 Aprendices

6 Trabajadores de establecimiento en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores salvo el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces ’

Constituyen estas excepciones situaciones en las que se encuentran trabajadores que carecen de la estabilidad por consiguiente esto conlleva la terminación de la relación de trabajo permitiendo al empleador invocar esta disposición y aplicarla a este tipo de trabajo Aunque esto provoca necesariamente una obligación por parte del empleador el cual está obligado a

cumplir con una serie de compromisos como lo son el pagar la indemnización que establece el artículo 225 además está comprometido a notificarle al trabajador su decisión de despido con treinta días de anticipación o también abonarle la suma correspondiente a dicho período en caso de que el empleador no quiera que se agoten los 30 días que constituye el preaviso Igualmente cancela lo correspondiente a derechos adquiridos vacaciones décimo tercer mes y prima de antigüedad

El cumplimiento de todas estas obligaciones por parte del empleador es con miras a minimizar y resarcir económicamente la ruptura de la relación laboral en perjuicio de la contraparte

Si el empleador opta por notificarle su decisión con los 30 días de anticipación al trabajador deberá durante dicho período asignarle tareas y obligaciones propias y no suspenderlo porque la relación de trabajo se mantiene hasta finalizar el término de 30 días

El despido injustificado no se incluye en muchas legislaciones por ser una idea contraria al principio de estabilidad en la relación laboral porque de hecho el empleador no posee una razón considerada como válida por la ley para disolver dicho vínculo contractual laboral

2 2 2 Concepto

El autor Oscar Vargas Velarde esboza que el despido injustificado

**“constituye la declaración de voluntad del empleador
tendiente a concluir la relación de trabajo sin que
exista causa que lo amerite”¹⁴**

A manera personal el despido injustificado puede definirse como la manera en que el patrón le dice al empleado que no tiene razón alguna para despedirlo pero debe hacerlo

2 2 3 Naturaleza Jurídica del Despido Injustificado

La figura del despido injustificado encuentra su base en las antiguas doctrinas liberales que propugnaban por el principio de contratación y autonomía de la voluntad constituyéndose en un antecedente del Derecho Civil y que posteriormente sienta las bases de las instituciones del Derecho Laboral

¹⁴ **VARGAS VELARDE** Oscar: Derecho Panameño de Trabajo 2ª ed Editora Sibauste S.A. Panamá 2001 Pág 229

En el moderno derecho laboral el despido injustificado resulta contradictorio con los avanzados principios del Derecho de Trabajo orientados hacia una mayor estabilidad en el empleo y que tienden de esta forma a limitar los abusos cometidos por los empleadores en perjuicio de la clase trabajadora evitando así que puedan despedir sin justa causa cuando así se le antoje a los trabajadores

El despido injustificado constituye una amenaza para la clase trabajadora quien al estar supeditada al poder del empleador ha decidido en muchos casos abstenerse de participar en actividades o formar parte de aquellas organizaciones sindicales creadas para defender sus derechos

Por lo expuesto en líneas anteriores es que las diversas legislaciones se han preocupado por brindarle al trabajador una mayor protección. Es por ello que la legislación laboral panameña tiende a regular con especial interés la protección del trabajador contra el despido. Se busca a través de nuestras leyes una mayor permanencia y continuidad en el empleo a través de la implementación de un régimen de estabilidad laboral

2 2 3 1 Marco Legal

2 2 3 1 1 Constitución Nacional

En el sistema jurídico panameño la Constitución de 1946 contraria la Constitución de 1972 ya que en la primera se permite al empleador despedir sin justa causa al trabajador y la segunda se crea un sistema de cierta estabilidad en el empleo a favor de trabajadores por lo que determinan que es inadmisibles el despido injustificado dentro del sistema jurídico nacional

La Constitución de 1946 en su artículo 73 señalaba lo siguiente

'Todo trabajador despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley tiene derecho a ser indemnizado por su patrono La ley señala las causas justas segun la antigüedad de los servicios'

El artículo 70 de la Constitución Nacional de 1972 señala lo siguiente

"Ningun trabajador podrá ser despedido sin causas justas y sin formalidades que establezcan la ley Ésta señalará las causa justas para el despido, sus excepciones especiales y las indemnizaciones correspondiente"

Al realizar un estudio del artículo 70 de la Constitución Nacional de 1972 y del artículo 73 correspondiente a la Constitución Nacional de 1946 observamos que esta última creaba un sistema de inestabilidad en el trabajador quien no contaba con las herramientas o medios necesarios para hacer valer sus derechos cuando era objeto de un despido sin justa causa ya que no existía una ley que estableciera el procedimiento aplicable para rescindir del vínculo laboral que existía e hiciera necesario la invocación de una causa justificada

De tal manera que sólo tendrá lugar el despido cuando el empleador alegue como hecho determinante del mismo algunas de las causales previamente establecidas por la ley siempre que se cumpla con las formalidades legales requeridas

Si bien es cierto que le correspondía a la ley fijar las justas causas de despido y las formalidades necesarias para su validez el empleador podía en cualquier momento rescindir de la relación de trabajo sin que se viera obligado a invocar una causa justificada y no menos cierto es que se obvia el cumplimiento de las formalidades legales que se establecían prueba de ello es que en estos casos sólo se le imponía al empleador la obligación de pagar una indemnización según el tiempo de servicio que tuviese el trabajador

Visto así se observa que la protección era mínima comparada con lo que establece al respecto el artículo 70 de la Constitución de 1972 mediante el cual

el empleador al despedir al trabajador debe alegar alguna de las causales establecidas por la ley y en caso de no hacerlo estaríamos frente a un despido injustificado

Con la Constitución de 1972 se elimina el sistema de libre despido que se desprendía de la Constitución de 1946 por lo que la situación de la clase trabajadora actual alcanza mejores perspectivas lográndose un escalón más en la búsqueda de la estabilidad laboral tal como lo establece el artículo 70 de dicha Constitución

Ningun trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley Esta señala las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnizacion correspondiente'

Como lo señala el artículo mencionado el despido sólo tendrá lugar cuando el empleador alegue como hecho determinante del mismo algunas de las causales previamente establecidas por la ley siempre que se cumpla con las formalidades legales requeridas

2 2 3 1 2 En el Código de Trabajo

En nuestra legislación laboral el Código de Trabajo caracterizado por un gran sentido social contiene normas como el artículo 211 del cual se desprende el principio de estabilidad en el empleo y que señala lo siguiente

El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de esta

Según el artículo anterior el régimen jurídico panameño lo que pretende es dar firmeza y valor al contrato de trabajo siempre y cuando el empleador y el trabajador mantengan y cumplan con sus derechos y obligaciones

Además de lo expuesto el Código de Trabajo señala en forma taxativa las causales que facultan al empleador a poner fin a la relación laboral especificando la gran cantidad de situaciones que constituyen conductas o acciones por parte del trabajador

Sobre esta materia el autor Enrique Herrera expresa lo siguiente

el trabajador dispone de un derecho subjetivo que como todos debe ser ejercido razonablemente, para resolver sin causa el contrato de trabajo cuando aun lo aconseje el normal giro de los negocios ' ¹⁵

El autor Herrera en lo preceptuado anteriormente sostiene que el acto jurídico del despido debe ser ejercido razonablemente lo que nos indica que la medida como tal es drástica y en muchas ocasiones puede convertirse en una medida arbitraria porque es el empleador el que determina lo justo o lo razonable o no de la medida la ley sólo influye en la medida en que se le imponga como requisitos o condiciones legales el brindar el preaviso y la indemnización correspondiente

Juan Pozzo refiriéndose al tema precitado indica

“el principio de voluntad unilateral como causa de la extinción de un contrato de trabajo no puede ser suprimido, porque implicaría la anulación de la libertad de contratar’ ¹⁶

¹⁵ **HERRERA** Enrique Extinción de la Relación de Trabajo Editorial Astrea Buenos Aires 1987
Pág 196

¹⁶ **POZZO** Juan Derecho del Trabajo Ediar S S Editores T I Buenos Aires Pág 459

Sin embargo si tomamos en consideración que vivimos en una sociedad capitalista es lógico pensar que la libertad de contratación juega un papel importante en esta situación. Nuestra legislación laboral incluye dentro de las causas de terminación de relación laboral la voluntad unilateral del empleador dentro de ciertas limitaciones establecidas por el Código en beneficio del trabajador.

A pesar de que en el Código de Trabajo existe el régimen de estabilidad laboral no se puede evitar que el empleador ponga fin a la relación laboral sin un motivo suficiente que pueda dar lugar al despido en forma justa. Es por tal razón que nuestro derecho tiende a brindar una mayor protección al trabajador despedido injustamente. De allí que surja la figura del reintegro o pago de una indemnización como lo establece el artículo 218 para el reintegro y el 225 para el pago de la indemnización.

Los artículos señalados en el párrafo anterior le permiten al trabajador si ha sido despedido injustamente solicitar su restitución pero de negarse el empleador a reintegrarlo éste tiene la obligación de indemnizarlo en un plazo de un mes.

Después de analizar este punto vemos que se hace necesario la aplicación de la ley para proteger la estabilidad laboral. Se hace necesario que los trabajadores conozcan todo lo referente al despido injustificado para evitar

así ser despedidos arbitrariamente. Por tal razón el Código de Trabajo en su artículo 223 establece una serie de causales que nos ilustran al respecto

- 1 El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo**
- 2 La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas**
- 3 La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo**
- 4 La conducta inmoral del empleador durante el trabajo**
- 5 La injuria calumnia vías de hecho o mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares**
- 6 La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él con su autorización expresa o tácita de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior contra el trabajador o sus familiares**
- 7 El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes y con malicia un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador**
- 8 Estar el empleador, un miembro de su familia su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo**

9 El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales

10 La imprudencia o descuido inexcusables del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren

11 La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138

12 La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la ley o el contrato

13 Todo acto del empleador, o de sus representantes que tenga por objeto inducir al trabajador o cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas

14 La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia

Este artículo le permite al trabajador recibir el derecho de indemnización por despido injustificado. En él se establecen una serie de causales que no justifican al empleador a dar por terminada la relación de trabajo.

2 2 4 Despido que resulta Injustificado

Se puede definir el despido injustificado como la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador sin que exista una causa que justifique tal decisión es decir que el despido injustificado surge cuando el empleador sin motivo alguno decide poner fin a la relación laboral que lo une con el trabajador que está amparado por el régimen de estabilidad

El despido injustificado resulta incompatible con el moderno derecho del trabajo y ha sido regulado de manera que su ejercicio no queda al libre arbitrio del empleador Su objetivo es evitar los graves perjuicios que para el trabajador conllevan el despido de los trabajadores

Para un mayor conocimiento del despido injustificado enfocaremos su estudio desde tres puntos de vista diferentes

2 2 4 1 Despido Injustificado Arbitrario

Esta figura se desprende de la violación del artículo 211 del Código de Trabajo que establece el régimen de estabilidad que ampara a los trabajadores el cual exige que para que pueda proceder el despido será necesario que el

empleador invoque una causa justificada que lo fundamente tal como lo señala el artículo 213 de nuestro Código de Trabajo

Se presenta el despido injustificado arbitrario cuando el empleador conociendo que el trabajador no ha incurrido en causa justificada de despido decide poner fin a la relación laboral sin especificar la razón que lo indujo a tomar tal decisión sin cumplir con las formalidades legales que se requieren para poder despedir a cualquier trabajador amparado por el régimen de estabilidad

Al respecto el artículo 211 del Código de Trabajo señala lo siguiente

El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta

Esta forma de despido considerada ilegal trae como consecuencia que el trabajador despedido en tales circunstancias solicite ante los tribunales de trabajo que se le reconozca su derecho a ser reintegrado a sus labores habituales tal como lo indica el artículo 218 de nuestro Código de Trabajo

En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique el despido podrá solicitar a las Juntas de Conciliación y Decisión o a los Tribunales de Trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225

2 2 4 2 Despido Injustificado Comun

Este despido también se presenta por la violación del artículo 211 del Código de Trabajo Surge cuando el empleador ha cumplido con las formalidades y requisitos que establece la ley El despido resulta injustificado porque no se pueden probar las causas justificadas invocadas o sus alegaciones resultan insuficientes para aceptar como justificado el despido efectuado

Artículo 211 del Código de Trabajo

“El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y segun las formalidades de ésta”

También con esta clase de despido se permite al trabajador afectado reclamar en juicio laboral su reintegro a su puesto de trabajo y de no ser posible

exigir el pago de una indemnización como lo señala el artículo 225 del Código de Trabajo. Además reclamar el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se efectue el reintegro o se pague la indemnización correspondiente que señala el artículo 218.

2.2.4.3 Despido Injustificado Excepcional

Se desprende del artículo 210 numeral 8 del Código de Trabajo. El numeral en mención establece que puede darse el despido sin existir causa justificada pero dentro de ciertos límites señalados por la ley.

Dentro del despido injustificado común encontramos aquellos casos señalados por el artículo 212 del Código de Trabajo los cuales constituyen la excepción al principio de estabilidad consagrado en el artículo 211.

De esta forma se deduce que para que surja el despido injustificado de los trabajadores excluidos del beneficio de la estabilidad laboral el empleador deberá notificar con treinta días de anticipación su decisión de dar por terminada la relación laboral además de pagarle la indemnización fijada por la ley al igual que los derechos adquiridos.

El trabajador despedido no podrá reclamar reintegro ni salarios caídos ya que la ley lo excluye del reclamo de este derecho.

2 2 5 Acciones del trabajador frente al despido injustificado

2 2 5 1 Reintegro

2 2 5 1 1 Concepto

Guillen y Vincent señalan que el reintegro es la

**‘ restitución de su empleo a un trabajador que había
dejado de ocuparlo’¹⁷**

El autor Oscar Vargas Velarde nos señala el siguiente concepto

**“Reincorporación del trabajador al puesto que
desempeñaba en el centro de trabajo antes que el
empleador le despidiera injustificadamente¹⁸**

Para nosotros el reintegro es el derecho que tiene el trabajador
despedido injustificadamente de ser restituido a su empleo

¹⁷ **GUILLEN** Raymond y **VINCENT** Jean Diccionario Jurídico Editorial Temis Bogotá Colombia 2004 Pág 335

¹⁸ **VARGAS VELARDE** Oscar Derecho Panameño de Trabajo 2ª ed Editora Sibauste S.A. Panamá 2001 Pág 418

2 2 5 1 2 Regulacion

El reintegro lo encontramos regulado en nuestra legislación por el artículo 218 del código de Trabajo que estipula lo siguiente

“ En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225 Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador del pago de los salarios caídos, los que se computarán así

1 Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley

2 Hasta por un máximo de cinco meses para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley

3 Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de

2 2 5 1 2 Regulación

El reintegro lo encontramos regulado en nuestra legislación por el artículo 218 del código de Trabajo que estipula lo siguiente

‘ En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225 Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador del pago de los salarios caídos, los que se computarán así

1 Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley

2 Hasta por un máximo de cinco meses, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley

3 Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de

la presente ley La sentencia deberá expresar que el pago de la indemnización se hará del fondo de cesantía cotizado por el empleador, o en su defecto por éste directamente quien deberá pagar además las otras cargas del proceso Las juntas de conciliación y decisión fallarán en un término no mayor de tres meses a partir de la presentación de la demanda La sanción por violación a lo antes señalado queda sujeto a lo establecido en el Código de Trabajo El Ministerio de Trabajo establecerá las juntas de conciliación y decisión que sean necesarias para el cumplimiento de los fines de este artículo y, especialmente, para evitar la acumulación de salarios caídos'

Segun esta disposición el trabajador cuenta con la facultad de decidir si opta por el reintegro o por la indemnización

Esta excerta legal contempla que al reintegrar al trabajador éste debe ocupar el mismo cargo que desempeñaba al momento de ser despedido y en las mismas condiciones

Para el ejercicio de este derecho se requiere interponer la demanda de despido injustificado ante la autoridad correspondiente que sería la Junta de Conciliación y Decisión dentro de los (60) sesenta días hábiles contados a partir de la fecha de separacion del cargo

Tal como lo encontramos regulado por el artículo 221 del Código de Trabajo que al respecto nos indica

El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta días hábiles contados a partir de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado con pago en ambos casos de salarios caídos. El reclamo por la sola indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año contado a partir de la fecha de separación”

En cuanto a la prescripción de este derecho el ordinal 3 del artículo 12 del Código de Trabajo nos señala lo siguiente

“Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas pecuarias agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores, agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores”

En cuanto a la orden de reintegro ordenada por el Tribunal correspondiente compete al empleador proceder al mismo según lo contempla el artículo 220 de nuestro Código de Trabajo

Ordenado el reintegro el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido En caso de renuencia del empleador el juez de oficio o a petición de parte, decretará su apremio corporal, como culpable de desacato al tribunal '

La norma anterior trata de impedir que el empleador evada sus responsabilidades al desatender las órdenes de la autoridad judicial por tal razón se le imponen sanciones que conllevan la privación de libertad

Igualmente se enmarca la condición de tiempo con que cuenta el trabajador para regresar al puesto de trabajo inmediatamente se expide la orden de reintegro o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva

Respecto a la condición de forma representa la acción del trabajador quien al regresar a su puesto de trabajo deberá ser reinstalado a su cargo en las mismas condiciones que mantenía antes de ser despedido

De lo anterior podemos señalar que el reintegro constituye una garantía para la estabilidad de manera que no se vulnere partiendo de la premisa de que el trabajador no ha incurrido en causal justificada de despido

En el supuesto de que el empleador se negare a dar cumplimiento a la orden de reintegro el Estado cumpliendo el principio de protección puede a través de las autoridades respectivas a petición de parte o de oficio responsabilizar por desacato al empleador que no cumpla con la orden

Segun el artículo 162 del Código de Trabajo el Juez podrá imponer sanciones pecuniarias a favor del trabajador siempre que se establezcan dichas sanciones en proporción a los ingresos con que cuente el empleador

El artículo 162 del Código de Trabajo señala

“Se declara inembargable el salario hasta el importe del mínimo legal Es también inembargable la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones pensiones e indemnizaciones establecidas en este Código, convenciones colectivas, contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa”

Es preciso anotar que nuestro Código de Trabajo consagra aquellos casos en que no es posible el cumplimiento forzoso de la orden de reintegro Dado el caso en que el empleador pueda negarse al reintegro y solicite ejercer otras medidas que sustituyan el reintegro Mediante una obligacion de hacer la misma puede ser sustituida por una indemnización lo que nos lleva a pensar

que el perjuicio que se le ha ocasionado al trabajador y los efectos que provocan su despido injustificado pueden ser objeto de tasación pecuniaria

2 2 5 2 Indemnización

El derecho de indemnización por razón de despido sin justa causa surge cuando no es posible la ejecución de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo por decisión unilateral del empleador. Esto se desprende de una norma que lo ordene taxativamente dando la opción de que en caso de que no sea posible la restitución debido a que puedan surgir fricciones en el desarrollo de la relación no proceda el reintegro y a cambio se indemnice al trabajador.

Este derecho de indemnización no sólo es utilizado para resarcir por daños y perjuicios al trabajador afectado sino para atender las necesidades de subsistencia del mismo que se ven alterados por su despido injustificado.

En cuanto a la naturaleza jurídica de esta figura podemos manifestar que la misma va más allá de una gratificación salarial ya que cumple una función social de previsión porque el trabajador después de haber sido despedido se va a encontrar en una situación de inseguridad ya que su sistema de vida cambiará y le causará problemas de orden económico inmediato.

De todo lo anterior podemos deducir que la indemnización constituye un resarcimiento de los daños materiales o inmateriales que provienen de la falta de empleo y van en proporción al tiempo de trabajo y a la remuneración o salario que recibe el trabajador

2 2 5 3 Pago de salarios caídos

Mario De La Cueva señala

“que los salarios caídos son los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complete el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones ’ ¹⁹

Los salarios caídos son aquellos que el trabajador ha dejado de percibir tras haber sido despedido injustificadamente en nuestro Código de Trabajo se denominan salarios vencidos

¹⁹ DE LA CUEVA Mario Derecho Mexicano del Trabajo 12ª edición Editorial Porrúa México
Pág 263

Estos salarios vencidos son contados a partir del momento en que surge el despido que debe ser injustificado. El espíritu de la norma radica en que el trabajador al quedar sin su puesto de trabajo y sin el pago de su salario debe acudir a los tribunales o autoridad competente para que se le declare su derecho y esto tomará tiempo.

El empleador dispone de un mes para reintegrar al trabajador una vez se haya dado la sentencia o para que la pague la indemnización si lo decide, por lo que los salarios caídos se podrán extender hasta la duración de una u otra.

El artículo 218 de nuestro Código de Trabajo regula el término en que debe ser fallado este proceso.

En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225. Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, del pago de los salarios caídos, los que se computarán así:

1 Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley

2 Hasta por un máximo de cinco meses para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley

3 Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de la presente ley La sentencia deberá expresar que el pago de la indemnización se hará del fondo de cesantía cotizado por el empleador, o en su defecto, por éste directamente quien deberá pagar además, las otras cargas del proceso Las juntas de conciliación y decisión fallarán en un término no mayor de tres meses a partir de la presentación de la demanda La sanción por violación a lo antes señalado queda sujeto a lo establecido en el Código de Trabajo El Ministerio de Trabajo establecerá las juntas de conciliación y decisión que sean necesarias, para el cumplimiento de los fines de este artículo y especialmente, para evitar la acumulación de salarios caídos'

Ajustándonos a lo señalado por el artículo anterior podemos esbozar que los salarios caídos corren desde la fecha de la separación hasta la fecha del

cumplimiento de la orden de reintegro o hasta la ejecutoria de la sentencia correspondiente cuando se hubiere condenado al pago de la indemnización

2 2 5 4 El Preaviso

2 2 5 4 1 Concepto

El profesor Jorge Fábrega hace alusión a esta institución de manera parcializada indicándonos lo siguiente

“que el preaviso es la notificación adelantada que debe hacer el empleador al trabajador, por tiempo indefinido, a efecto de terminar el contrato de trabajo”²⁰

Nos señala el autor Mozart Víctor lo siguiente

el preaviso se puede esbozar a grosso modo como la notificación anticipada, debido a la parte contraria por quien rescinde el contrato individual de trabajo’²¹

Para nosotros el preaviso es el medio por el cual el trabajador puede prepararse para las consecuencias posteriores a la pérdida de su trabajo es la

²⁰ **FÁBREGA** Jorge Apuntes del Derecho del Trabajo Tomo I imprenta Nacional Panamá 1970 Pág 361

²¹ **RUSSOMANO** Mozart Víctor El Preaviso en el Derecho del Trabajo Ediciones Depalma Buenos Aires 1965 Pág 4

notificación anticipada que le da el empleador al trabajador estipulando que da por terminada la relación de trabajo

2 2 5 4 2 Objeto

Para el autor Vargas Velarde el preaviso tiene como objeto

Atemperar los efectos perjudiciales producidos por la ruptura inopinada de la relación de trabajo' ²²

El preaviso tiene como objetivo brindar a una de las partes en la relación laboral el aviso previo de la intención de que dicha relación se disuelva

Nuestro criterio es que el preaviso tiene como objetivo primordial aminorar la interrupción inmediata de la relación laboral. Esta abrupta situación puede provocar en el receptor en nuestro caso el trabajador un sentimiento de inseguridad e inestabilidad que le provoca el saberse sin empleo

Además le permitirá al trabajador realizar todas las gestiones necesarias para la consecución de un nuevo empleo

²² **VARGAS VELARDE** Oscar Derecho Panameño de Trabajo 2ª ed Editora Sibausta S.A. Panamá 2001 Pág 424

2 2 5 4 3 Regulación del preaviso

El preaviso está consagrado por nuestro Derecho positivo en el artículo 210 numeral 8 el artículo 212 y 214 del Código de Trabajo

Artículo 210 numeral 8 del Código de Trabajo

“ Por decisión unilateral del empleador con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo

Artículo 212 del Código de Trabajo

“ En estos casos el empleador deberá notificar el despido injustificado a los trabajadores, con treinta días de anticipación y pagarle las indemnizaciones previstas en el artículo 225

Artículo 214 del Código de Trabajo

“El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación”

El artículo anterior tiene como objetivo primordial que el trabajador pueda preparar su defensa a tiempo y que el empleador no pueda aseverar otra causa distinta a la que enunció en dicho escrito

2 2 5 4 4 Pago de Prestaciones

Con el preaviso el trabajador tiene seguro el pago de prestaciones como lo indica el artículo 225 del Código de Trabajo

‘Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, si se tratase de contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido Injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto al pago de ésta tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala

A Al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972 se aplicará la siguiente escala

1 Si el tiempo de servicios fuere menor de un año el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario

2 Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo

3 De dos a cinco años de trabajo tres meses de salario

4 De cinco a diez años de trabajo cuatro meses de salario

5 De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario

6 De quince a veinte años de trabajo seis meses de salario

7 De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario

Esta escala no se aplicará en forma combinada

B Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala

1 Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario

2 Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo

3 Por el tiempo de servicios de dos a diez años el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo

4 Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo

Esta escala se aplicará en forma combinada distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los numerales anteriores, según corresponda

En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores al 2 de abril de 1972 se aplicarán separadamente las escalas mencionadas

C Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente ley, la indemnización será el equivalente a 3 4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años, y cada año posterior a los diez años será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones no podrán combinarse con ninguna otra escala

En ambos casos indicados en este acápite de no cumplirse algún año completo, se pagará la proporcionalidad correspondiente

La indemnización contemplada en este artículo también se pagará cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite C del artículo 213

Queda prohibido el pago en especie de la prima de antigüedad la indemnización y los recargos sobre ésta a que hubiere lugar'

Esta prestación debe ser pagada con dinero queda prohibido su pago con especies

**2 2 5 4 5 Trabajadores que pueden ser
despedidos a través del preaviso**

Segun lo estipula el articulo 212 del Código de Trabajo es obligatorio que lo siguientes trabajadores sean liquidables a través del preaviso

“1 Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos

2 Trabajadores domésticos

3 Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas pecuarias, agroindustriales o manufactureras Se consideran tales, las siguientes agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores, agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores

4 Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional

5 Aprendices

6 Trabajadores de establecimiento en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces”

2 3 Contrato de Trabajo

2 3 1 Concepto

Cabanellas no los define así

‘es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra’²³

Con estas definiciones podemos presentar las siguientes conclusiones

- Que el contrato de trabajo es un convenio
- Puede ser denominado de cualquier forma lo importante es que contenga todos los elementos necesarios para que cumpla con los parámetros estipulados por la ley laboral
- Es un convenio verbal o escrito En Panamá predomina la forma escrita (artículo 67 y 82 del Código de Trabajo)

²³ **CABANELLAS** Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Editorial Heliasta Buenos Aires T III 1983 Pág 395

Hay la existencia de dos sujetos que se obligan uno que prestará un servicio y el otro lo recibirá el trabajador y el empleador

2 3 2 Regulación

El contrato de trabajo lo encontramos regulado en los artículos 62 y 67 del Código de Trabajo que nos expresan lo siguiente

Artículo 62 nos da la siguiente definicion

“se entiende por contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación el convenio verbal o escrito que mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta

Artículo 67 nos señala lo siguiente

“El contrato de trabajo constará por escrito, se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de

Trabajo o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados

2 3 3 Elementos del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo presenta elementos comunes esenciales naturales y accidentales

2 3 3 1 Elementos Comunes

- **Consentimiento** En materia laboral no es más que el acuerdo de voluntades que debe existir entre el empleador y el trabajador que acepta. A través del consentimiento el trabajador y el empleador se ponen de acuerdo sobre las diferentes condiciones de trabajo como lo son el salario, el tiempo de descanso, funciones y cargo a desempeñar.

Al respecto nos señala el autor Oscar Vargas Velarde lo siguiente:

“Cuando un trabajador firma un contrato de trabajo, está manifestando su voluntad de que va a cumplir con lo estipulado en el mismo” ²⁴

²⁴ **VARGAS VELARDE** Oscar. Derecho Panameño de Trabajo. Segunda edición. Editora Sibauste S.A. Panamá 2001.

A nuestro juicio actualmente en el contrato de trabajo ante la escasez de trabajo el trabajador no tendrá muchas posibilidades de negociar sus cláusulas y tendrá que someterse a las condiciones impuestas por el empleador

Los vicios del consentimiento dentro del Código de Trabajo son causas de despido o de renuncia justificada

El artículo 213 Literal A Numeral 1 del Código de Trabajo nos señala lo siguiente

'Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo

A De naturaleza disciplinaria

1 El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades aptitudes o facultades de que carezca cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa caducará al mes, a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contados desde la fecha del inicio de la relación de trabajo

- **Capacidad** se refiere a la aptitud legal de que debe gozar el trabajador y el empleador para celebrar el contrato de trabajo

La capacidad legal se refiere a varias circunstancias como lo son la edad la salud física o mental y la nacionalidad

Los menores de catorce (14) años de edad son incapaces plenos o absolutos ya que no cuentan con aptitud legal para celebrar contratos de trabajo

El artículo 119 del Código de Trabajo señala lo siguiente

“En las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar

El artículo 123 del Código de Trabajo también se refiere al asunto

“Al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos previa autorización del Ministerio de Trabajo y

Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el artículo 119 en lo que concierne a su Instrucción"

El artículo 83 del Código de Trabajo señala lo siguiente

Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código"

Por otro lado el artículo 1114 del Código Civil nos señala que no pueden prestar su consentimiento los que estén locos o dementes y los sordomudos que no sepan escribir. Los extranjeros tampoco gozan de capacidad para obligarse salvo que obtengan autorización del MITRADEL.

- **Objeto** es la creación de obligaciones entre el empleador y el trabajador siendo estas la prestación de un servicio o ejecución de una obra a cambio de una remuneración económica
- **Causa** no es más que el motivo que lleva a las partes a celebrar el contrato de trabajo. La causa del empleador será la necesidad de beneficiarse con la obra o los servicios mientras que para el trabajador la causa vendrá siendo la remuneración o pago. Medio para satisfacer sus necesidades

- **Forma** es cuando el contrato puede realizarse mediante forma verbal o escrita siendo esta última la que predomina. Es importante recalcar que el contrato escrito puede formar parte de las pruebas que pueden presentar ambos contratantes en un momento determinado

2 3 3 2 Elementos esenciales

2 3 3 2 1 La Prestación personal de los servicios

Para cumplir realmente con el Contrato de Trabajo es importante conocer que todo contrato individual de Trabajo es *Intuitus personae*. Este elemento hace formal alusión al carácter personalísimo del compromiso adquirido por el trabajador que es por ende indelegable. El trabajador ofrece sus labores de manera personal obligándose a prestar el servicio o a ejecutar la obra haciendo uso de su propia fuerza de trabajo.

Señala Arturo Hoyos que existen excepciones a la regla general que exige el carácter personalísimo de prestación del servicio:

En efecto en las licencias concedidas al trabajador, ya sea, por enfermedad, accidente, maternidad, etc. En estos casos, subsiste el contrato de trabajo aunque no se presta el servicio y se permite

la contratación de un sustituto También en el contrato de trabajo y de grupo o de equipo, en cuanto el pacto se celebra con el mismo grupo y no con sus integrantes individualmente Por ultimo está la situación del auxiliar o ayudante remunerado que el trabajador asocie a su labor con la aceptación expresa o tácita del empleador' ²⁵

2 3 3 2 2 Subordinación Jurídica

Es contemplada por el artículo 64 del Código Laboral que señala que esta consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse por el empleador o sus representantes a lo que se refiere a la ejecución del trabajo Este artículo establece que la subordinación jurídica no es más que la existencia de un poder de mando o dirección por parte del empleador al cual debe sujetarse el trabajador

Ese poder de mando ejercido por el empleador lo exterioriza con las siguientes facultades organización reglamentación dirección y disciplina que deben ser cumplidas por el trabajador

²⁵ **HOYOS** Arturo Derecho Panameño del Trabajo Litografía e Imprenta LIL San José Costa Rica 1982 Pág 96

Alberto Trueba señala al respecto

“El poder de mando o dirección consiste en la facultad del empleador de dar órdenes al trabajador cuando se encuentra dentro de las jornadas de trabajo o realizando sus labores”²⁶

El autor Alfred Montoya señala

El poder de dirección es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuanta y a su riesgo ordenando singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa”²⁷

2 3 3 2 3 Dependencia Económica

La dependencia económica sirve para identificar la relación de trabajo pero no es principal ya que sólo se utiliza en la medida que no sea posible comprobar la subordinación jurídica

²⁶ TRUEBA U Alberto Nuevo Derecho del Trabajo 6ª edición Ed Porrúa México Valenzuela F J C 1992 Pág 79

²⁷ MONTOYA Alfredo Derecho del Trabajo 3ª edición Editorial Tecno España 1979 Pág 96

El artículo 65 del Código de trabajo señala lo siguiente

Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos

1 Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos

2 Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad

3 Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente'

Este artículo hace alusión a que el trabajador depende exclusivamente del pago de su salario para poder solventar los gastos y necesidades básicas dentro de su familia su salario es fuente de supervivencia

2 3 3 3 Elementos Naturales

Son todos aquellos que surgen de la propia naturaleza del contrato de trabajo por lo tanto no es necesario que el empleador y trabajador lo contemplen o estipulen en su texto

Estos elementos naturales del contrato de trabajo los encontramos contemplados en los reglamentos internos de trabajo la convención colectiva el laudo arbitral los usos costumbres entre otros

Los elementos naturales del contrato de trabajo podemos encontrarlos regulados en los artículos 70 182 408 y 470 de nuestro Código de Trabajo

2 3 3 4 Elementos Accidentales

Son aquellas estipulaciones a los pactos especiales que tienen lugar en el contrato individual de trabajo siempre que no sean ilegales o ilícitos

2 3 3 4 1 El Periodo Probatorio

Referente al período probatorio contamos con el artículo 78 de nuestro Código de Trabajo que señala lo siguiente

Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por el término de tres meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

No será válido el pacto de prueba cuando se contrate al trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa.

En nuestra legislación no se regula un contrato a prueba, sin embargo nuestro Código de Trabajo permite a las partes que dentro del contrato estipulen una cláusula que contenga un período de comprobación para que el trabajador demuestre que tiene cierta habilidad o destreza para desempeñar el cargo asignado o que el empleador determine que dicho trabajador no cuenta con las cualidades requeridas para el cargo. Es importante señalar que dicho período no puede exceder de tres meses.

2.3.4 Requisitos de un contrato escrito

Los requisitos del contrato escrito los encontramos estipulados en el artículo 68 de nuestro Código de Trabajo:

“El contrato escrito de trabajo contendrá

- 1 Nombre nacionalidad, edad, sexo, estado civil domicilio y numero de cédula de las partes Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social su domicilio, el nombre de su representante legal y los datos de inscripción en el registro publico**
- 2 Nombre de las personas que viven con el trabajador de las que dependan de él**
- 3 Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución**
- 4 Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio**
- 5 Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada**
- 6 Duración y división regular de la jornada de trabajo**
- 7 El salario, forma, día y lugar de pago**
- 8 Lugar y fecha de celebración**
- 9 Firma de las partes si pudieren hacerlo o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código**

2 3 5 Características del contrato de trabajo

- **Principal** ya que no necesita la existencia de otro para existir y por si solo produce efectos jurídicos y es totalmente independiente

- **Bilateral** ya que es celebrado entre dos partes Por un lado el empleador y por el otro el trabajador
- **Sinalagmático** ya que ambas partes del contrato adquieren recíprocamente obligaciones comprometiéndose el trabajador a prestar personalmente el servicio acatar órdenes y por la otra parte el empleador se obliga a dar ocupación efectiva a pagar el salario entre otros
- **Oneroso** debido a que cada parte obtiene su beneficio a cambio del sacrificio del otro
- **Consensual** se perfecciona por el simple consentimiento de las partes
- **Tracto sucesivo** puesto que el mismo no se perfecciona en un solo acto ya que las condiciones de éste se cumplen con el paso del tiempo

2 3 6 Clasificación de los contratos de trabajo

En nuestro Código de Trabajo se clasifican los contratos tomando en cuenta la duración en el artículo 74 y señala que los mismos podrán celebrarse por tiempo definido indefinido o por obra determinada

2 3 6 1 Contrato de trabajo por tiempo definido

En este tipo de contrato el trabajador al iniciar sus labores tiene conocimiento que su duración dentro de la empresa es limitada en el tiempo ya que sus tareas o servicios no implican ser realizadas permanentemente

Segun lo estipulado en el artículo 74 del Código de Trabajo el contrato por tiempo definido deberá constar siempre por escrito y el plazo de duración no podrá ser superior de un año Tratándose de servicios que requieran preparación técnica adicional el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años

Podemos señalar que la principal característica de este contrato es que se da por tiempo cierto ya que cuenta con fecha de inicio y una de terminación

2 3 6 2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido

En nuestro país estos contratos son llamados Trabajos Permanentes ya que las prestaciones no tienen fecha límite de duración

Podemos señalar que el contrato de trabajo por tiempo indefinido o por tiempo indeterminado es aquel en que el empleador y el trabajador pactan que sus relaciones laborales se prolongarán de forma indefinida en el tiempo o sin límites de duración

Está regulado en el artículo 77 del Código de Trabajo

“La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido

1 Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continua prestando servicios

2 Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada si el trabajador continua prestando las mismas tareas luego de concluida la obra

3 Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se Panamá Código de Trabajo ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende por la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida”

Este es un contrato sine die ya que fija la fecha de inicio pero no la de su terminación. La fecha de terminación va a depender del mutuo consentimiento la muerte del empleador o el trabajador. Cabe señalar que este contrato debe celebrarse por escrito para registrarlo en el MITRADEL.

Sólo se permite contrato verbal en los casos señalados en el artículo 67 del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo constará por escrito, se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que llevará un registro diario de los contratos presentados.

Se exceptúan los contratos referentes a

- 1 Labores agrícolas o ganaderas**
- 2 Servicio doméstico**
- 3 Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses**
- 4 Obras determinadas cuyo valor no exceda de 200 balboas**
- 5 Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se**

trate de obras con un valor mayor de 5 000 balboas o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y centro de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de 50 balboas a 200 balboas por su incumplimiento reiterado

Como hemos podido observar el contrato por tiempo indefinido corresponde a servicios permanentes dentro de la empresa negocio o establecimiento

2 3 6 3 Contrato de trabajo por obra determinada

El contrato de trabajo por obra determinada lo podemos entender como un contrato en el cual la relación laboral durará el mismo tiempo que tome la conclusión de la obra para la cual fue contratado el trabajador

2 4 Tribunales competentes para conocer el despido injustificado

2 4 1 Juntas de Conciliación y Decisión

2 4 1 1 Aspectos Generales

La Ley 7 de 25 de febrero de 1975 es la que ha creado las Juntas de Conciliación y Decisión las cuales pueden conocer las siguientes materias demandas por razón de despidos injustificados demandas por prestaciones menores de B/ 1500 00 y demandas presentadas por los trabajadores domésticos Las Juntas de Conciliación y Decisión ejercen su jurisdicción en el ámbito provincial

Las Juntas de Conciliación y Decisión son organismos legos de administración de justicia laboral compuesto de forma mixta entre trabajadores (por medio de una lista que presenta el CONATO) empresarios (por medio de una lista que presentan las organizaciones empresariales más representativas) y gobierno (designado por el MITRADEL) quien la presidirá Para ser miembro de una Junta de Conciliación y Decisión se requiere tener 25 años de edad o más y disfrutar de los derechos ciudadanos El representante de los trabajadores deberá poseer una antigüedad en el puesto por lo menos 9 meses en tanto que

el representante del empleador será un administrativo un ejecutivo o el propio empleador

La Junta de Conciliación y Decisión en estudio es la N° 12 de las provincias de Herrera y Los Santos

Pudimos constatar con la Secretaria Judicial que en este año 2009 se han tramitado 97 expedientes. Estos expedientes pueden ser clasificados de la siguiente manera

- Despido Injustificado
- Prestaciones Laborales
- Empleados Domésticos

De los 97 expedientes 55 son del caso que nos ocupa el despido injustificado (Ver Cuadro y Gráfica N° 3 en la Pág. 147 y 148)

2.4.1.2 Reglamentación

Las Juntas de Conciliación y Decisión tienen entre su reglamentación las siguientes normas jurídicas: Decreto Ejecutivo N° de 20 de enero de 1993 por el que se reglamenta el proceso y las actuaciones ante las Juntas de Conciliación y Decisión; el Decreto N° 29 de 12 de julio de 1994 que modifica algunas

disposiciones del Decreto Ejecutivo 1 de 1993 el Acuerdo N° 1 de 28 de abril de 1996 dictado por las propias Juntas de Conciliación y Decisión relativo a los alegatos dentro de la audiencia y a la posibilidad de interrumpir las audiencias por razones de alimentación descanso y seguridad

2.4.1.3 Funciones Jurisdiccionales

Las Juntas de Conciliación y Decisión administrativamente dependen del Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral pero ejercen funciones jurisdiccionales

La función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Decisión fue reconocida por la Corte Suprema de Justicia en un fallo del 24 de mayo del año de 1977 donde estableció lo siguiente

‘ si los Tribunales Especiales de Trabajo ejercen la función judicial de administrar Justicia específicamente para resolver conflictos de trabajo, ello no resta la competencia de cualquier otro organismo especial, que a nivel de la jurisdicción del trabajo, ejerzan funciones jurisdiccionales, dado el vínculo de especie o género que existe en la naturaleza jurídica de estas funciones

Adscrita y mantenida la jurisdicción el ejercicio es jurisdiccional ”

2 4 1 4 Organización y Estructura

Estos tribunales están conformados de la siguiente manera

- **Un representante del sector de los trabajadores**

Son designados por el MITRADEL de listas presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores En caso de no presentarse listas el MITRADEL procederá a efectuar la designación libremente Debe tener 25 años o más gozar de sus derechos ciudadanos y haber prestado servicios a un empleador regido por el Código de Trabajo por lo menos durante 9 meses del año anterior a la fecha de su designación

- **Un representante del sector de los patronos**

Estos son escogidos por el MITRADEL de listas presentadas por las organizaciones patronales más representativas del país y deberá ser un patrono

o un ejecutivo o un trabajador con una alta posición dentro de la empresa. Debe tener 25 años o más y gozar de sus derechos ciudadanos. En caso de no presentarse listas, el MITRADEL procederá a efectuar la designación libremente.

- Un representante gubernamental

Es designado por el Órgano Ejecutivo por intermedio del MITRADEL y debe ser por lo menos estudiante de último año de la carrera de Derecho panameño por nacimiento de 25 años o más y gozar de sus derechos ciudadanos.

Los designados tomarán posesión del cargo ante el Departamento de Recursos Humanos del MITRADEL. Una vez posesionados de su cargo, serán sometidos a sorteo para asignarles la Junta en la cual actuarán en forma permanente durante el período formal que le corresponda.

Los representantes de los trabajadores y los empleadores de las Juntas de Conciliación y Decisión desempeñarán sus cargos por el término de un mes prorrogable hasta por dos meses adicionales y tendrán derecho a gozar de licencia no remunerada computada como período de servicio efectivo para todos los otros efectos legales.

En caso de prorroga del período del miembro de la Junta este continuará ejerciendo sus funciones en la misma Junta en donde estaba actuando siempre y cuando las otras Juntas estén completas

2 4 1 4 1 Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión

Esta Dirección fue creada mediante el Decreto Ejecutivo N° 87 de 31 de octubre de 1995

Se encarga de coordinar las labores de las Juntas de Conciliación y Decisión a través de la planificación, dirección y supervisión administrativa de las mismas, entre las cuales podemos mencionar:

- Recibir y examinar las demandas presentadas ante las Juntas de Conciliación y Decisión y determinar si estas cumplen con los requisitos de Ley para su tramitación
- Señalar las fechas para la realización de audiencias
- Llevar a cabo los sorteos y reparto de expedientes levantando las actas correspondientes
- Llevar a cabo los sorteos en que se determinará la Junta en que laborarán los representantes de los Trabajadores y Empleadores

- Remitir los expedientes a fin de que se ejecuten las sentencias proferidas

2 4 1 4 2 Secretaría Judicial

Mediante la Resolución N DM 40 de 1995 de 27 de noviembre se centralizan en una solo Secretaría Judicial todas las tramitaciones de los procesos laborales que se ventilan ante las Juntas

El artículo 7 de dicha resolución señala lo siguiente

‘ Que la Secretaría Judicial es el ente de carácter técnico que asiste a la Dirección General en el trámite de los procesos laborales que conocen las Juntas y se apoya en las labores de índole administrativo relacionado con sus funciones ’

Entre sus funciones se describen las siguientes

- Recibir y revisar demandas y escritos presentados ante las Juntas de manera que se pueda determinar si éstos cumplen con los requisitos de Ley

- Establecer las fechas de audiencia y notificar de manera oportuna a las partes
- Firmar fijar y desfijar edictos oportunamente y velar porque sean agregados a los respectivos expedientes
- Efectuar los sorteos y reparto de expedientes y levantar las actas que al efecto se realicen
- Atender a los abogados y a las partes interesadas en los procesos y al publico en general

2 4 1 5 Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Decision

2 4 1 5 1 Representación Judicial

De acuerdo a lo establecido por el Artículo 579 del Código de Trabajo tal representación se relaciona con el tipo de proceso de que se trate de manera que no necesariamente se necesita apoderado legal para ser representado si bien en principio sí se requiere

“Articulo 579 Presentada la demanda de trabajo personalmente por el trabajador, el Juez del conocimiento le designará un defensor de oficio”

No obstante lo anterior en los procesos de unica instancia o en las localidades donde no se hubiere designado un defensor de oficio el trabajador podrá actuar por sí mismo o delegar su representación en un miembro de la Junta Directiva del sindicato al cual se encuentra afiliado

En la práctica los trabajadores y los representantes sindicales prefieren utilizar los servicios de abogados de oficio o de abogados remunerados

2 4 1 5 2 Trámite del Proceso

Dentro del proceso al presentarse una demanda la Junta emite una Providencia que la acoge ordena darle traslado a la parte demandada y fija la fecha y hora en que se realizará la audiencia respectiva la cual habrá de celebrarse con las partes o con cualquiera de ellas que concurra

La audiencia se fijará dentro de los quince (15) días siguientes a la presentación de la demanda o de su corrección Para que tal fijación se de es preciso que la demanda esté dirigida contra persona natural o que tratándose de empresa se haya presentado la certificación que acredite la existencia de la empresa y quién es su representante legal

En caso de que la demanda se promueva en contra de una empresa y el demandante no aporte la certificación mencionada la fecha de la audiencia se

fijará una vez que el Registro Publico haya remitido el correspondiente certificado

La asignación de la Junta que verá un proceso determinado es escogida por sorteo por parte de la Secretaría Judicial como se mencionó anteriormente y que se realiza una hora antes de la audiencia pero no es hasta minutos antes de la celebración de la audiencia cuando sus miembros tienen conocimiento de su designación momento en el cual se verá lo relacionado a la competencia nulidades etc siendo además el momento en el cual sus miembros se enteran del caso respectivo

Una vez iniciada la audiencia la Junta a través de su Presidente trata de conciliar a las partes mediante un avenimiento y en caso de que las partes concilien se levanta un acta de audiencia y se declara concluido el proceso si la transacción comprende todas las pretensiones del demandante y no se vulneran los derechos del trabajador

Si no se logra la conciliación se inicia una etapa probatoria y sin solución de continuidad se procede a la fase de alegatos en los que domina la oralidad llevándose un registro de lo alegado

Para ello el Presidente le pide al demandante que se ratifique de la pretensión corréndole traslado a la contraparte para que la conteste procediéndose a la celebración de la audiencia

La decisión se pronuncia al finalizar la audiencia y se notifica en el acto a las partes salvo el caso de que a juicio la Junta se tengan que practicar pruebas adicionales No obstante la sentencia podrá ser emitida posteriormente a criterio de sus miembros

2 4 1 5 3 Procedimiento en la Audiencia

- Fase probatoria El demandante procede a aducir las pruebas que estime convenientes a sus intereses las cuáles se darán en traslado al demandado para que las objete de creerlo pertinente
- Presentación de pruebas del Demandado le serán dadas en traslado al demandante para que las objete de creerlo pertinente
- Proposición de contrapruebas de las partes las partes podrán aducir o presentar contra pruebas
- Una vez finalizadas las fases de presentación de pruebas y contrapruebas la Junta examinará las pruebas presentadas por las partes aceptando o rechazando de plano aquellas que estime improcedentes

- **Práctica de pruebas** En esta fase se practican todas las pruebas presentadas por las partes dando inicio con las testimoniales y luego las documentales las periciales etc que sean necesarias para dictar sentencia
- **Fase de alegatos** Cada parte elabora los argumentos en que sustenta su pretensión o su oposición
- **Sentencia** Se dicta de inmediato y se notifica a las partes que hayan asistido a la audiencia Pero si se deben practicar otras pruebas la sentencia será dictada posteriormente y será notificada por edicto fijado en los estrados del tribunal por 48 horas También por edicto se notifica a quienes no hayan asistido al acto de audiencia La decisión se toma por mayoría de votos de los miembros de la Junta quienes tienen igual jerarquía dentro del proceso

El Presidente es quien somete a votación el asunto que se ha debatido en la audiencia siendo su voto el que decide la controversia en caso de que se de un desacuerdo entre el representante de los patronos y el de los trabajadores El representante que no esté de acuerdo puede salvar su voto explicando por escrito las razones que lo motivan contando con un término de 5 días para hacerlo a partir de la fecha de la celebración de la audiencia Si no lo hace en ese término se entenderá que se adhiere a la decisión de la mayoría

2 4 1 6 Ejecución de Sentencias

Esta fase le corresponde a los Juzgados Seccionales de Trabajo quienes son los competentes para hacer cumplir las sentencias proferidas por las Juntas de Conciliación y Decisión a excepción de las órdenes de reintegro como se establece en el Artículo 14 de la Ley numero 7 de 1975 que a la letra dice

“Artículo 14 Cuando la decisión no fuere oportunamente cumplida por la parte condenada la Junta pasará sin mayores formalidades el expediente al respectivo Juzgado Seccional de Trabajo, a fin de que inicie los procedimientos de ejecución A este efecto, la Junta de oficio o a solicitud del trabajador podrá hacer la correspondiente denuncia de bienes
Tratándose del cumplimiento de la orden de reintegro del trabajador la Junta podrá proceder directamente a la ejecución del fallo o adelantar las demás medidas previstas en el Código de Trabajo ”

2 4 1 7 Medidas Cautelares

Las Juntas de Conciliación y Decisión están facultadas para practicar secuestros y aseguramiento de bienes a fin de garantizar los resultados del proceso debiendo el interesado presentar la debida caución a fin de cubrir posibles daños al ejecutar las medidas mencionadas Igualmente pueden

realizar secuestros y otra medidas cautelares procedentes de la Dirección General de Trabajo o Regional de Trabajo Siendo este ultimo caso no hay necesidad de caucionar de acuerdo a la Ley

2 4 1 8 Impugnación

En principio sus decisiones son irrecurribles pero como ocurre con las normas rígidas la jurisprudencia ha variado la doctrina en materia de Amparos de Garantía Constitucionales y ha permitido que las decisiones de la Junta sean impugnadas ante la Corte Suprema de Justicia en los casos en que no es competente la Junta o cuando se han violado normas procesales fundamentales

Sin embargo de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 de la Ley numero 1 de 17 de marzo de 1986 puede interponerse el recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo cuando se trate de cuantías superiores a los B/ 2 000 00 o cuando las sumas por salarios vencidos a pagar al trabajador en concepto de sustitución del reintegro excedan esa suma

“Artículo 8 En adición a lo dispuesto en el artículo 914 del Código de Trabajo el recurso de apelación puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por Juntas de Conciliación y Decisión en los procesos cuya cuantía exceda de Dos Mil Balboas (B/ 2 000 00) o cuando el

monto de las prestaciones e indemnización que se deban pagar en sustitución del reintegro incluyendo salarios vencidos exceda de dicha suma En estos casos no se causarán salarios vencidos durante la segunda instancia del proceso

PARÁGRAFO Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo, no admiten ulterior recurso y produce3n el efecto de cosa juzgada '

2 4 1 9 Competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión

La misma está establecida en el artículo 1 de la Ley numero 7 de 25 de enero de 1975 que señala que las Juntas de Conciliacion y Decisión son competentes para conocer y decidir privativamente de los siguientes asuntos

- Demandas por razón de despidos injustificados
- Demandas mediante las cuales se reclamen cualesquiera prestaciones con una cuantía hasta de B/ 1 500 00
- Demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos

El Decreto Ejecutivo N° 1 de 20 de enero de 1993 les otorga además a las Juntas de Conciliación y Decisión las siguientes atribuciones

- **Programar las audiencias que debe conocer**
- **Disponer aseguramiento o secuestros de bienes que le soliciten en forma directa o a petición de la Dirección General de Trabajo**
- **Enviar los expedientes a los Juzgados ordinarios de Trabajo para la ejecución de la sentencia**
- **Proceder al reintegro de trabajadores cuando el fallo así lo ordene o comisionar a los jueces seccionales para tal fin**

Las Juntas además son competentes para conocer las siguientes acciones derivadas del contrato de trabajo

- **El del lugar de la ejecución del trabajo**
- **Las del domicilio del demandado cuando así lo determine el demandante**
- **Acciones nacidas de contratos celebrados en Panamá con trabajadores panameños para la presentación del servicio fuera del territorio nacional**
- **Los contratos celebrados en su jurisdicción**

2 4 2 Tribunal Superior de Trabajo Segunda Instancia

Los fallos de las Juntas de Conciliación y Decisión son apelables si se trata de reclamaciones por despidos injustificados o reclamaciones de los trabajadores domésticos que en ambos casos sobrepasen los dos mil balboas (B/ 2 000 00)

Al respecto el artículo 914 del Código de Trabajo señala lo siguiente

“El recurso de apelación procede contra resoluciones dictadas en primera instancia y sólo cuando se trate de casos expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que ponga fin al proceso o imposibilite su continuación salvo en los procesos cuya cuantía sea inferior a quinientos balboas, que serán de única instancia

En adición de lo dispuesto en el artículo 914 del Código de Trabajo el recurso de apelación puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por las Juntas de Conciliación y Decisión en los procesos cuya cuantía exceda de 2 000 balboas o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitución del reintegro incluyendo los salarios vencidos, exceda de dicha suma En estos casos, no se causarán salarios vencidos durante la segunda instancia del proceso

Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada

Nos señala Oscar Vargas Velarde en su obra Las Causas Justas del Despido Disciplinario que

“Si la sentencia se notifica verbalmente en la audiencia, debe apelarse en el acto En cambio si se notifica después de concluida tal audiencia se puede apelar dentro de los tres días siguientes a la notificación Interpuesta la apelación dentro de las veinticuatro horas siguientes del vencimiento del término de interposición del recurso, la Junta debe resolver si la concede o la niega

Si se niega el recurso la parte que se considera agraviada puede recurrir de hecho ante el Tribunal Superior de Trabajo con el fin de que éste admita el recurso interpuesto

La apelación se concede en el efecto suspensivo Si se concediera en el efecto devolutivo, cabe también el recurso de hecho ²⁸

²⁸ **VARGAS VELARDE** Oscar Las Causas Justas del Despido Disciplinario Editado por Bufete Illueca Panamá 2000 Pág 66

2 4 2 1 Procedimiento

El recurso de apelación debe ser interpuesto en el acto de la notificación si la sentencia se notifica personalmente o por escrito o en diligencia suscrita por el apelante y el secretario dentro de los tres días siguientes a la notificación (Artículo 915 Código de Trabajo)

En este recurso si la parte interesada desea puede presentar escrito en el cual exprese las razones o motivos de la impugnación

Cuando se interpone la apelación el Juez cuenta con veinticuatro horas siguientes al vencimiento del término de interposición del recurso para resolver si se concede o se niega lo que proceda Si el recurso es concedido se remitirá de inmediato el expediente al superior quien en la misma providencia señalará un término de cuatro días en el cual el apelante podrá legar en los dos primeros días si lo desea y en los dos subsiguientes lo haga el opositor (Artículo 919 del Código de Trabajo)

2 4 3 Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia

2 4 3 1 Recurso de Casación

2 4 3 1 1 Aspectos Generales

El artículo 924 del Código de Trabajo sostiene que el recurso de casación laboral tiene por objeto principal el de enmendar los agravios inferidos a las partes por medio de las sentencias de segunda instancia que hacen tránsito de cosa juzgada y las que aun sin esa circunstancia puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de la naturaleza de las respectivas resoluciones

También tiene por objeto el recurso de casación procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia' ²⁹

El ilustre maestro Jorge Fábrega nos señala las siguientes características del recurso de casación

²⁹ **BENAVIDES PINILLA** Víctor Leonel Algunas reflexiones en torno al recurso de casación laboral en Panamá Panamá 2009 Pág 7

el recurso de casación se contrae sólo a examinar el fallo a la luz de los cargos formulados, no se pueden aducir pruebas, no se pueden introducir modificaciones al objeto del proceso, es un recurso extraordinario y debe reunir determinadas formalidades' ³⁰

La ley 1 de 1986 en su artículo 8 señala lo siguiente

“las sentencias dictadas por el Tribunal Superior en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo, no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada”

Aunado a lo anterior el artículo 12 de la Ley 7 de 1975 indica lo siguiente

“Las decisiones dictadas por la Junta tienen carácter definitivo, no admiten recurso alguno y producen el efecto de cosa juzgada

Por lo anterior se desaparece la posibilidad de recurrir a casación laboral en los litigios originados en las Juntas de Conciliación y Decisión

³⁰ FÁBREGA Jorge Casación y Revisión Sistemas Jurídicos Panamá 1995 Pág 211

2 4 3 1 2 Procedimiento

El procedimiento aplicado al recurso de casación laboral está descrito en nuestro Código de Trabajo en los artículos 927 928 y 929

- **Interposición**

Este recurso debe ser interpuesto directamente ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia dentro de los cinco (5) en que fue notificada la resolución del Tribunal Superior de Trabajo

Si dentro de ese término hubiese solicitud de aclaración de la resolución el término para interponer el recurso se entiende suspendido el cual empezará a correr una vez notificada el auto que resuelve dicha solicitud

- **Solicitud del expediente**

No es necesario que se dicte providencia la Secretaría solicitará el expediente a la Secretaría Judicial donde se encuentra el expediente La nota además debe indicar que parte ha recurrido en casación lo anterior para emplazar a la parte contraria el Magistrado Ponente de la Segunda Instancia emplazará por el término de cinco (5) días para que comparezca a la Sala a hacer valer sus derechos término que empezará a correr una vez notificada la

providencia emplazamiento En caso de que ambas partes recurran en casación se citará a ambas partes es decir el término corre para las dos partes

- **Admisibilidad**

En la casación laboral no cabe una etapa de admisibilidad como ocurre en otras jurisdicciones Se entra en le fondo del asunto se verifica si el recurso cumple o no con dichas formalidades Como expresamos en párrafos anteriores los artículos 925 926 y 928 del Código de Trabajo establece claramente cuales son esos requisitos

- **Proyecto**

Una vez vence el término de cinco (5) días que alude el artículo 929 del Código de Trabajo el Secretario pondrá a disposición del Magistrado Sustanciador el expediente para que prepare el proyecto correspondiente

2 4 4 El Amparo de Garantías Constitucionales

2 4 4 1 Aspectos Generales

Se acepta la posibilidad que en un proceso ante las Juntas de Conciliación y Decisión las partes puedan recurrir ante el Pleno de la Corte

Suprema de Justicia interponiendo un recurso de Amparo de Garantías Constitucionales Así lo ha reconocido la Corte Interamericana de Derechos Humanos con sede en Costa Rica en un fallo dictado por esta en el que dictaminó condenar al Estado panameño El fallo se refiere al tema antes mencionado de la siguiente manera

En la jurisdicción especial de trabajo los trabajadores tenían derecho de acudir a las Juntas de Conciliación y Decisión, tribunales tripartitos de trabajo para solicitar el reintegro o pago de una indemnización Dependiendo de la cuantía la decisión de la Junta de Conciliación y Decisión, es decisivo e inapelable Sin embargo de forma condicionada, mediante a vía del recurso de amparo de garantías constitucionales, las decisiones del tribunal superior de trabajo podían llegar a ser conocidas por el pleno de la Corte Suprema de Justicia Si el Tribunal Superior de Trabajo conoce en segunda instancia de un proceso que proviene de los Juzgados Seccionales de Trabajo, en algunos casos procede el recurso de casación laboral ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia

El artículo 54 de la Constitución Nacional establece que

“Toda persona contra la cual se expida o se ejecute por cualquier servidor público, una orden de hacer o de

no hacer, que viole los derechos y garantías que esta Constitución consagra, tendrá derecho a que la orden sea revocada a petición suya o de cualquier persona
El recurso de amparo de garantías constitucionales a que este artículo se refiere, se tramitará mediante procedimiento sumario y será de competencia de los tribunales judiciales

De acuerdo a la norma reproducida la acción de amparo es el remedio procesal-constitucional para enervar los efectos de una actuación proferida por un servidor publico que lesione los derechos fundamentales de los asociados

A partir del artículo 2615 del Código Judicial se cuenta con una gama de disposiciones adjetivas que regulan la tramitación del amparo entre las que destaco la competencia el procedimiento a seguir el curso de la demanda el fallo y la apelación así como las incidencias y sanciones que puedan surgir en el curso de la acción

El artículo 2615 del Código Judicial reproduce el texto del artículo 54 de la Constitución incorporando además un nuevo elemento a la acción de amparo y es la necesidad de acreditar la gravedad e inminencia del daño que representa la orden de hacer o no hacer para que sea necesaria su revocación inmediata

El aspecto de gravedad e inminencia del daño ha sido definida por el doctor Molino Mola de la siguiente manera

“La inminencia del daño significa que se trate de un perjuicio actual no pasado ni ocurrido hace mucho tiempo Inminente quiere decir que amenaza o está para suceder prontamente y lo antónimo de inminente es remoto lejano como ocurre en el presente caso en que la orden carece de actualidad, de inminencia y por tanto falta el elemento de urgencia que requiere una revocación inmediata ³¹

Continúa expresando el artículo 2615 del Código Judicial

La acción de amparo de garantías constitucionales podrá interponerse contra resoluciones judiciales con sujeción a las siguientes reglas

1 La interposición de la demanda de amparo no suspenderá la tramitación del proceso en que se dictó la resolución judicial, impugnada o su ejecución, salvo que el tribunal a quien se dirija la demanda considere indispensable suspender la tramitación o la ejecución para evitar que el demandante sufra perjuicios graves, evidentes y de difícil reparación

2 Sólo procederá la acción de amparo cuando se hayan agotado los medios y trámites previstos en la ley

³¹ **MOLINO MOLA** Edgardo La Jurisdicción Constitucional En Panamá Biblioteca Jurídica DIKE Primera Edición 1998 Pág 586

para la impugnación de la resolución judicial de que se trate

3 En atención a lo dispuesto en los artículos 143 y 207 de la Constitución Política no se admitirá la demanda en un proceso de amparo contra las decisiones Jurisdiccionales expedidas por el Tribunal Electoral la Corte Suprema de Justicia o cualesquiera de sus Salas

Ahora el legislador establece los presupuestos necesanos para interponer el amparo frente a las resoluciones judiciales entendiéndose como tal las decisiones que emiten los jueces o tribunales de justicia para lo cual el numeral 8 del artículo 1940 del Código Judicial las define como

“Resolución es la decisión que profieren los tribunales o cualesquiera funcionarios publicos o personas particulares revestidos temporal o permanentemente de funciones judiciales Es un término genérico que incluye providencias, autos, sentencias que se definen en el Capítulo I Titulo VIII de este Libro ”

Dicho de otro modo toda orden de hacer o no hacer que transgreda las garantías constitucionales de cualquier persona que no se encuentre en esta categoría se encuentra exenta de cumplir con los presupuestos citados en ente artículo Lo anterior significa igualmente que la suspensión del acto es de carácter discrecional por parte del juzgador y frente a lo explicito de la norma

también debemos entender que el resto de los servidores públicos que no emitan resoluciones judiciales tienen la obligación una vez comunicados de la admisión del amparo de suspender inmediatamente la ejecución del acto si se estuviere llevando a cabo o se abstendrá de realizarlo mientras se decide el recurso y dará enseguida cuenta de ello al tribunal del conocimiento (Artículo 2621 del Código Judicial)

Otro presupuesto exigido por el artículo 2615 del Código Judicial para acceder al amparo de garantías constitucionales guarda relación con la necesidad de agotar los medios y trámites previstos en la ley para la impugnación de la resolución judicial de que se trate la norma procesal no se satisface con exigir la gravedad e inminencia del daño ni con la suspensión potestativa del acto por parte de la autoridad jurisdiccional sino que agrega la necesidad que se hayan agotado los medios y trámites previstos en la ley para la impugnación de la resolución judicial de que se trate

Este artículo nos hace ver que en un acto arbitrario contenido en una resolución judicial es necesario agotar los incidentes recursos ordinarios y extraordinarios que concede la ley para enervar los efectos de esa resolución y sólo cuando se haya cumplido con este requisito podremos acceder a la jurisdicción constitucional del amparo

2 4 4 2 Procedimiento

- **Competencia**

Nos señala el artículo 50 de la Constitución que el recurso de Amparo de Garantías Constitucionales será tramitado mediante procedimiento sumario y será competencia de los tribunales judiciales

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia conoce de las acciones de amparo contra funcionarios publicos con mando y jurisdicción en toda la Republica de Panamá o en dos o más provincias El primer Tribunal Superior Civil de Panamá y los demás Tribunales Superiores de índole mixto conocerán los amparos en contra de actos emitidos por funcionarios publicos con mando y jurisdicción en una provincia y los Juzgados de Circuito Civil atenderan aquellos que impugnen actos proferidos por funcionarios publicos con mando jurisdicción en un distrito o en parte de él

- **Admisibilidad y procedimiento sumario**

La demanda debe ser acogida por el Tribunal sin mayores demoras siempre y cuando se encuentre debidamente formulada y no fuere manifiestamente improcedente (Artículos 2606 2609 y 2610 del Código Judicial)

- **Remisión y contestación del informe**

Admitida la demanda se le solicitará al funcionario publico que envíe la actuación impugnada o en su defecto un informe acerca de los hechos materia de la acción. Dicha orden deberá ser cumplida en el término de dos (2) horas contadas a partir del recibido de la nota requisitoria (Artículo 2611 del Código Judicial)

Si el funcionario publico no contesta o atiende la orden dentro del término legal el Tribunal procederá a practicar las pruebas que estime conducentes para aclarar los hechos los cuales servirán de sustento para la toma de la decisión prescindiendo de las actuaciones o informes requeridos al funcionario publico. Además se ordenará la suspensión provisional de la orden acusada (Artículo 2614 del Código Judicial)

- **Suspensión de la orden impartida**

La suspensión del acto impugnado es considerada como una providencia cautelar de carácter instrumental que tiene como objeto preservar la materia del proceso logrando el cese temporal de los efectos obligatorios del acto hasta que se resuelva la controversia constitucional (Artículo 2612 del Código Judicial)

- Medios de impugnación

Debido a su carácter sumario el amparo en su procedimiento solamente tiene cabida para el incidente de recusación ante la concurrencia de los impedimentos previstos en el artículo 2619 del Código Judicial más no aquellos incidentes o recursos que pretendan enervar o dilatar la decisión del Tribunal. El incidente de desacato sólo podrá interponerse después de la sentencia.

- Sentencia

El tribunal que conozca el amparo tiene un término de dos (2) días después de haber recibido la actuación o informe remitido por el funcionario público para fallar ya sea denegando o concediendo el amparo de acuerdo con lo que conste en autos.

Si se concede el amparo puede ordenar la revocatoria del acto impugnado la corrección de la pretermisión que conllevó a la infracción de los derechos y garantías constitucionales o cualquier otra medida que de acuerdo a la situación presentada sea necesaria para detener el daño grave e inminente o de haber surtido efectos que evite la perpetuación de los perjuicios ocasionados.

El fallo que resuelve el amparo será notificado al actor y al funcionario emisor del acto atacado a través de edicto y estos a su vez podrán apelar la decisión. Dicha apelación deberá ser interpuesta en el término de un (1) día contado a partir de la notificación y se concederá en el efecto devolutivo si la decisión del Tribunal revoca la orden denunciada y en el efecto suspensivo si la confirma.

El artículo 2616 del Código Judicial regula lo referente a la apelación señalando lo siguiente:

El apelante podrá sustentar la apelación al interponerla, debiendo el tribunal remitir el expediente al superior para que decida la alzada.

CAPÍTULO 3 0
MARCO METODOLÓGICO

3 1 Tipo de Investigación

3 1 1 Investigación en Ciencias Sociales

Nuestra investigación es de carácter exploratorio ya que saldremos al campo con la finalidad de conocer la realidad del problema en estudio pues sabemos de la gran cantidad de despidos que se dan en nuestro país y en nuestras provincias los cuales suponemos afectan el incremento del desempleo en las mismas

La investigación nos permite conocer de primera mano la realidad laboral de las provincias y la posible incidencia que el despido injustificado tiene con respecto al aumento del desempleo

Además nos permitirá investigar si las Juntas de Conciliación y Decisión de las provincias de Herrera y Los Santos cumplen con el procedimiento establecido por nuestras leyes laborales

3 1 2 Investigación en Ciencias Jurídicas

El derecho tiene su propio objeto de estudio basado en la hermenéutica legal La hermenéutica la encontramos definida en el diccionario así

Hermenéutica Ciencia que interpreta los textos escritos y fija su verdadero sentido legal. Se relaciona con mayor frecuencia a la interpretación jurídica.

En otras palabras, hermenéutica legal es la comprensión que le debemos asignar a las leyes, darle el significado verdadero de ésta, para ello se debe conocer el espíritu de la misma que no es más que la finalidad buscada por ellas.

El despido injustificado es un fenómeno que desencadena la aplicación de las leyes que lo tipifican, así que los funcionarios competentes para ese fin deben conocer su verdadero significado y la forma de aplicarlas en los determinados casos, de allí la importancia de la ciencia encargada de interpretar los textos legales, la hermenéutica legal.

En esta investigación no se trata solamente de señalar las diferentes leyes que regulan el despido injustificado y el procedimiento aplicado a éste por las Juntas de Conciliación de las provincias de Herrera y Los Santos, sino el de adaptar las mismas al caso concreto, el despido sin justa causa.

La investigación del hecho jurídico, el despido injustificado y el procedimiento aplicado a éste, se realizará en base a la bibliografía estudiada y con las entrevistas realizadas a los funcionarios competentes en esta rama del

derecho La información recabada por los métodos previamente enumerados se enmarcará de acuerdo a la ley y a las reglas de interpretación y aplicación de las mismas establecida en el artículo 223 del Código de Trabajo que establece una serie de causales que protegen al trabajador de ser despedido el 211 habla de la estabilidad en el empleo

3 2 Fuentes de la investigación

Tendremos como sujetos de información profesionales de la rama del derecho personas con cierto nivel de experiencias en este campo también contactaremos a personas que han sido destituidas con la finalidad que nos informen las causales de sus despidos También serán sujetos de información trabajadores de empresas como Cable & Wireles Panamá y Edemet Edechi

3 3 Variables

Para poder desarrollar la investigación con la mayor profundidad posible vamos a proceder a identificar las variables las cuales van a ser el punto de partida para el desarrollo de la investigación

3 3 1 Variable Independiente

La variable independiente de nuestro trabajo es cuando se despide a trabajadores por simple voluntad del empleador V_i = El Despido Injustificado La otra variable independiente es cuando no se lleva el procedimiento establecido por las leyes laborales V_i = Juntas de Conciliación y Decisión

3 3 1 1 Definición Conceptual

El despido injustificado surge cuando el empleador sin motivo alguno decide poner fin a la relación de trabajo que lo une con el trabajador

Las Juntas de Conciliación y Decisión surgen cuando se presenta un despido injustificado y la parte afectada procede a interponer una demanda ante estas

3 3 1 2 Definición Instrumental

Para recabar la información sobre el despido injustificado en las provincias de Herrera y Los Santos y de las Juntas de Conciliación de las provincias de Herrera y Los Santos se consultaron fuentes bibliográficas aplicamos encuestas a profesionales del derecho empleadores y trabajadores para obtener información actualizada sobre el despido injustificado en la

provincia de Los Santos también se aplicó encuestas a jueces de trabajo con el objetivo de profundizar los resultados obtenidos

3 3 1 3 Definición operacional

3 3 1 3 1 Cuando el patrono ejerce su voluntad

El empleador despide al trabajador sin tomar en cuenta los derechos que éste tenga Por voluntad unilateral

3 3 1 3 2 Cuando Las Juntas de Conciliación y Decisión no aplican el procedimiento

Las Juntas de Conciliación y Decisión no aplican el procedimiento establecido por las leyes laborales para tramitar un proceso por despido injustificado

3 3 2 Variable Dependiente

Por su parte la variable dependiente es la incidencia ruptura de contrato Este aumenta por causa de los despidos injustificados También es variable dependiente el procedimiento aplicado por las Juntas de Conciliación y Decisión

3 3 2 1 Definición conceptual

El desempleo es la influencia que ejerce el despido injustificado en la relación laboral en Azuero

El procedimiento es el que procederá a dar una decisión acorde con lo que se refleja en un proceso

3 3 2 2 Definición Instrumental

Al igual que en la variable independiente se emplearon los mismos medios o instrumentos para recabar la información Se consultaron fuentes bibliográficas se entrevistaron a jueces de trabajo al presidente de la Junta de Conciliación de Decisión N 12 para obtener mayor información sobre los despidos en las provincias de Herrera y Los Santos

3 3 2 3 Definición operacional

El desempleo las provincias de Herrera y Los Santos son tal vez una de las zonas más afectadas por el desempleo en el país

Porcentaje**Desempleo**

30%

Provincia de Herrera y Los Santos

13%

Resto del país

3 4 Descripción de instrumentos

3 4 1 Infraestructura de la vivienda los materiales de la vivienda nos indican si es un apersona desempleada o no

3 4 2 Vestido vestido para cubrirse

3 4 3 Estado Nutricional el aspecto físico de la persona nos indica su situación económica

3 4 4 Ingreso del hogar a través de este indicador podemos conocer la situación del hogar

Para el desarrollo de la investigación nos valdremos de tres instrumentos fundamentales a saber

3 4 5 Consultas bibliográficas Hemos consultado fuentes bibliográficas de reconocidos autores de manera que la investigación se fundamente en un marco teórico debidamente sustentado

La investigación objeto de estudio es de carácter no experimental longitudinal y de tendencia

No es experimental porque no se maneja deliberadamente las variables ya que lo que se busca con las variables despido injustificado – terminación de contrato y Juntas de Conciliación y Decisión – procedimiento aplicado es observarlas en su contexto natural para luego estudiarlas

Es una investigación longitudinal debido a que buscamos en los términos de los años 2008 2009 algún tipo de cambios en nuestras variables es decir analizar cambios de las mismas a través del tiempo y de tendencia porque se rastrea los cambios de las variables en un tiempo determinado y en una determinada población en este caso las provincias de Herrera y Los Santos

CAPÍTULO 4 0

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo que es el eje de la investigación por ser el que va a arrojar los resultados del status que va a sustentarse en tres elementos fundamentales a saber la observación directa la aplicación de encuestas y algunas entrevistas con el personal conocedor de la realidad en estudio

La observación directa nos permite lo que podemos palpar en el medio con respecto al problema tratado

Con la finalidad de obtener información de primera mano en torno hemos aplicado una encuesta que incluye una población heterogénea que incluye a especialistas del derecho a trabajadores y empleadores

Las entrevistas a personal especializado por supuesto que nos va a hacer revelaciones más impresionantes puesto que las mismas van a estar revestidas de la imparcialidad que no tienen los otros estamentos

4 1 El desempleo en las Provincias de Herrera y Los Santos

4 1 1 Información obtenida mediante observación

Nos parece indispensable hacer una reseña histórica y recordar que durante la administración actual la clase trabajadora ha sido muy golpeada

Así por ejemplo es suficiente recordar cómo a mediados de 1995 el Código Laboral fue alterado cercenándole algunos derechos a los trabajadores para favorecer a la clase empresarial con el pretexto de incrementar la inversión extranjera dentro de nuestro país

Podemos recordar otros hechos colaterales a esta situación y es que el empleador pareciera tener siempre la razón puesto que en la actualidad se presentan muy pocos principios relacionados con sus derechos

Anteriormente todos los trabajadores en las provincias de Herrera y Los Santos se han visto perjudicados por la ley N° 34 de 1997 mediante la cual afectan los sistemas de jubilaciones puesto que los hombres deben laborar hasta los sesenta y dos años mientras que las mujeres pueden retirarse los cincuenta y siete. Además sólo se retiran con un 60% de sus salarios. Pero actualmente un fallo de la Corte Suprema de Justicia ha favorecido a la clase trabajadora ya que han señalado que la jubilación es un derecho lo que le permite al trabajador seguir laborando y gozar de la jubilación

Aunque somos de la opinión que el 60 % del salario como jubilación no es una cantidad con la que una persona pueda seguir con un nivel de vida estable de querer gozar de forma completa la jubilación es decir sin trabajar. Todas estas condiciones afectan la realidad del empleo en el país

Queremos apuntar en este orden de cosas que nos parece oportuno hacer una reseña en torno a la realidad laboral de las provincias de Herrera y Los Santos

4 1 2 Realidad laboral de las provincias de Herrera y Los Santos

Las provincias de Herrera y Los Santos son tal vez unas de las Zonas más afectadas por el desempleo en el país donde las cifras ascienden a más de 33 % a diferencia del resto del país donde en su conjunto apenas alcanza el 5 6 % (Ver gráfica N 1 Pág 130)

Cuadro N° 1**ÍNDICE DE DESEMPLEO****PROVINCIA DE HERRERA Y LOS SANTOS vs RESTO DEL PAÍS**

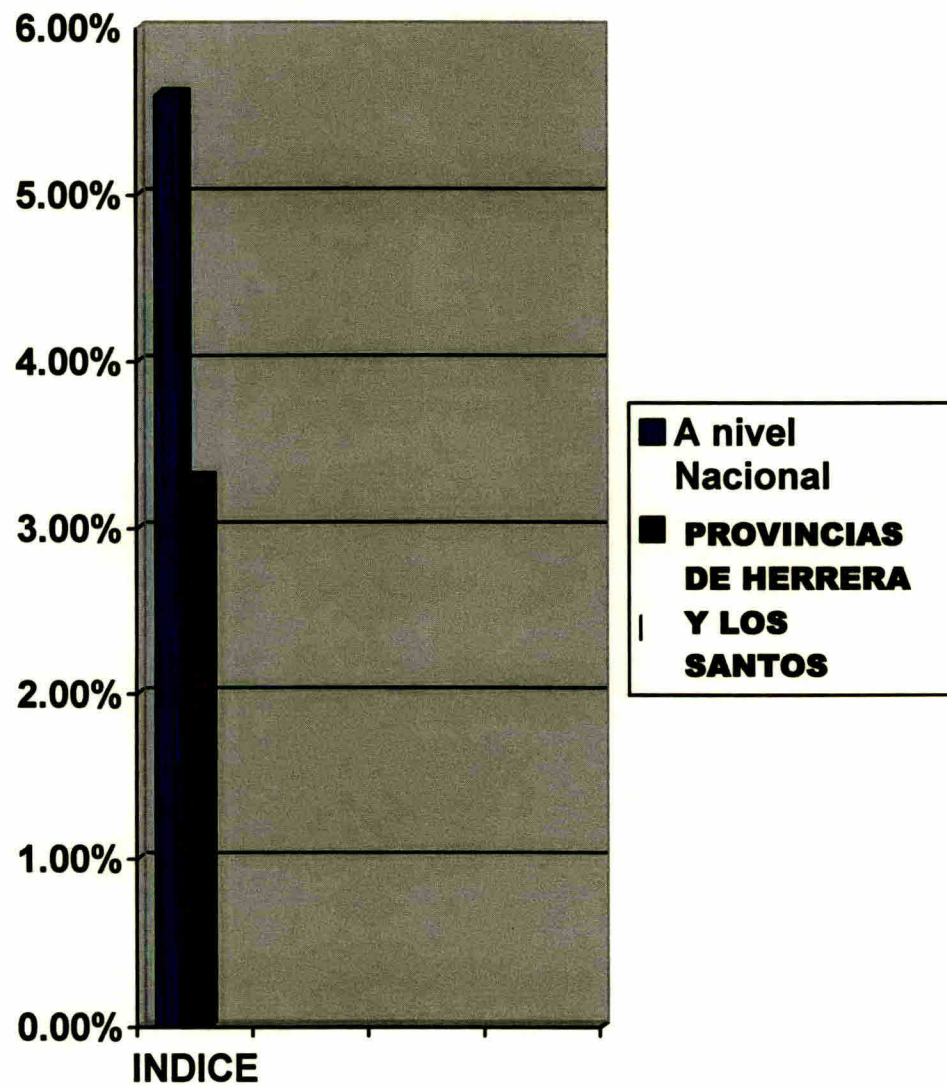
Ubicación	Índice
A nivel nacional	5 6 %
Provincias de Herrera y Los Santos	Más del 3 3 %

Fuente datos suministrados por el MITRADEL

Gráfica N° 1

ÍNDICE DE DESEMPLEO

PROVINCIAS DE HERRERA Y LOS SANTOS vs RESTO DEL PAÍS.



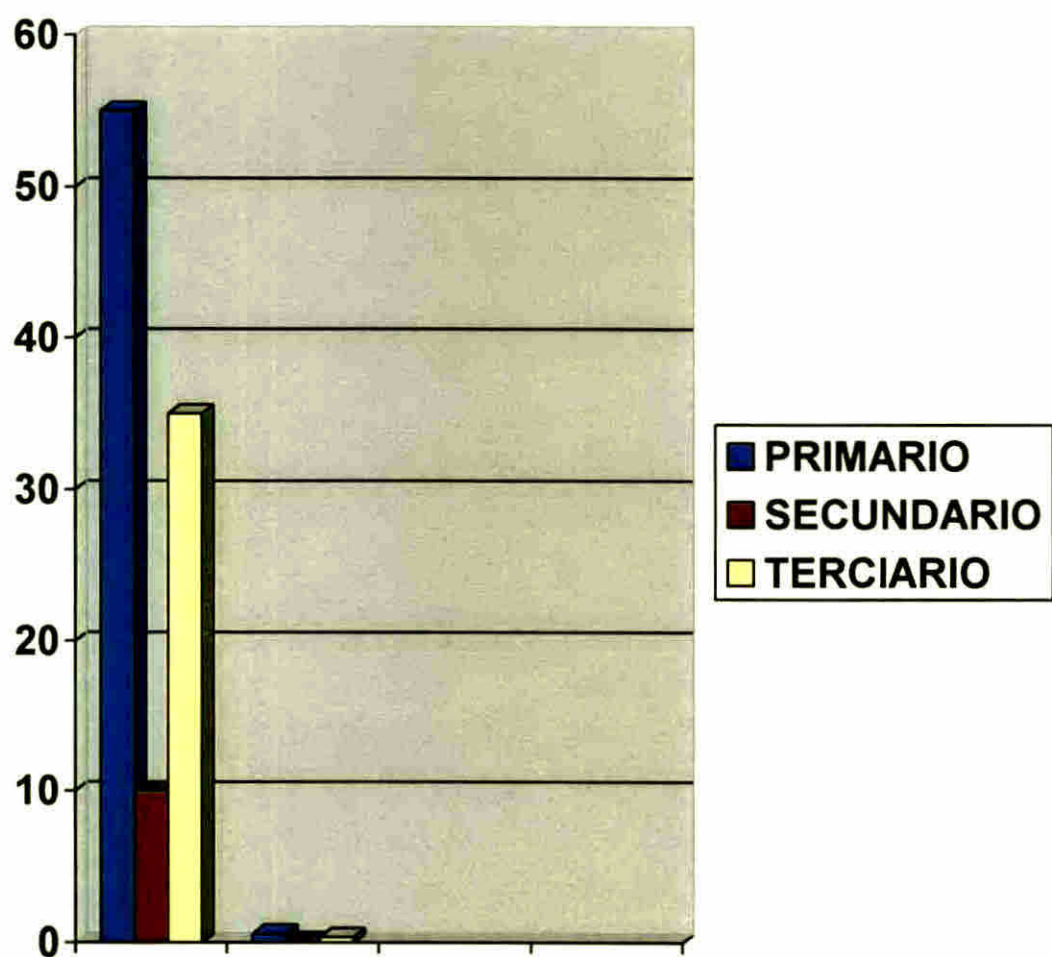
CUADRO N° 2
OCUPACIÓN DE LAS PROVINCIAS DE HERRERA Y LOS SANTOS POR
SECTOR ECONÓMICO

SECTOR ECONÓMICO	ÍNDICE	
	Numeros	Porcentaje
Primario	55	55%
Secundario	10	10%
Terciario	35	35%

Fuente datos adquiridos por el Panamá en Cifras

Gráfica N° 2

OCUPACIÓN LAS PROVINCIAS DE HERRERA Y LOS SANTOS POR
SECTOR ECONÓMICO.



En este sentido podemos señalar que las provincias de Herrera y Los Santos ocupan los primeros lugares de la producción de diversos rubros del sector primario tales como maíz arroz carne vacuna y bovina leche etc

Sin embargo la apertura de los mercados permite el ingreso al país de productos subsidiarios de países que cuentan con mayor tecnología que el nuestro lo cual hace que la producción nacional no sea competitiva y desaparezca del mercado lo cual se traduce en un cruel incremento del desempleo

Comentaremos para ilustrar esta afirmación el caso de la producción de arroz que fue uno de los rubros que producía mayor empleo en nuestro país pero producto de la crisis financiera internacional y la disminución del precio internacional del arroz en año 2008 redujo la cantidad de área cultivada del producto lo que ha ocasionado un desempleo para los jornaleros de nuestra provincia

Es necesario indicar además que con la democratización del país a partir de 1989 se ha vuelto a las viejas practicas politiqueras que caracterizaron al país antes de 1968 cuando los empleos publicos duraban tanto como un gobierno por lo que en este sector no existen mayores beneficios para la población

Otro sector que en otras regiones del país genera muchos empleos es el comercio Sin embargo el comercio de la provincia santeña es muy pobre y estimamos que también está encaminado a su desaparición si tomamos como punto de referencia el hecho de que el mismo es administrado de manera empírica por las familias propietarias y que algunos empleos que contratan se ven sometidos al trato más inhumano en plena violación de sus derechos laborales y humanos puesto que existen contratos en los cuales el empleador renuncia

4 1 1 3 El sector Secundario

Como es una norma dentro de la población panameña la mayor parte de la fuerza productiva de las provincias de Herrera y Los Santos opera en este sector de la economía

Sin embargo el mismo está muy deteriorado porque el sector laboral ha sido golpeado por las medidas gubernamentales

4 1 1 3 1 En el sector transporte existe una merma con la excesiva cantidad de cupos que se han otorgado reduciendo los ingresos de los trabajadores

4 1 1 3 2 El sector construcción tiene que emigrar porque en la provincia no existe una industria capaz de absorberlo

Como puede notarse para concluir este punto en nuestra provincia existen diversos y muy profundos problemas laborales por el exceso de personal formado sobre todo por la presencia de universidades publicas y privadas en función de la poca posibilidad de absorción de dicha mano de obra

Este apartado podemos concluirlo reafirmando nuestra hipótesis en cuanto a que los despidos injustificados son una causal fundamental en el incremento del desempleo en las provincias de Herrera Los Santos con todas las limitaciones que ello acarrea afectando a una sociedad que no está realmente preparada para vivir el momento histórico que le corresponde

4 2 Información obtenida a través de encuestas

Como se ha dicho anteriormente con la finalidad de obtener información fundamental hemos optado por aplicar una encuesta conjunta a trabajadores y empleadores

Queremos señalar también que esta encuesta tiene un margen de subjetividad un poco elevado puesto que se encuentra directamente a

trabajadores y empleadores originándose una polémica en la que cada encuestado va a defender la posición en la cual se encuentra inmerso

El instrumento que apliqué en el mes de mayo del 2009 se compone de once preguntas se destinó a una población de 60 personas entre ambos grupos trabajadores de Cable & Wireles Panamá y Edemet Edechi

ENCUESTA

**RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A 60 TRABAJADORES
ENTRE Cable & Wireles Panamá y Edemet Edechi**

1 ¿Conoce de casos de despidos injustificados?

Si	No
60	0

2 ¿Cuáles son las principales causas de despido en la provincia de Los Santos?

DIFERENCIA	ECONÓMICO	RESPONSABILIDAD	OTROS
22	16	14	8

3 ¿Conoce la diferencia entre el despido justificado y despido injustificado?

Si	No
60	0

4 ¿Conoce casos de despidos injustificados en la cual los empleados son indemnizados?

Si	No
55	5

5 ¿Conoce casos de despidos injustificados en los cuales los empleados no son indemnizados?

Si	No
5	55

6 ¿Conocen los empleados sus derechos frente a los despidos injustificados?

Si	No
50	10

7 ¿Saben los empleados cómo tramitar la posibilidad de reintegro?

Si	No
30	30

8 ¿Los despidos injustificados promueven el desempleo?

Si	No
58	2

En la aplicación de esta encuesta pudimos observar un alto nivel de apatía puesto que con mucho esfuerzo logramos rescatar 60 encuestas administradas a los trabajadores

Sin embargo para efectos de este trabajo la heterogeneidad de la población va a ser un elemento decisivo a la hora de dotar la investigación de la precisión de datos requerida por este de investigación

La primera pregunta cuestiona a los encuestados en cuanto a que si conocen casos de despidos injustificados

Las respuestas en este sentido fueron universales puesto que 60 (100%) encuestados de la muestra declaró conocer este tipo de situaciones aunque no se aportó ningún tipo de comentario sobre los casos conocidos

La segunda pregunta que a la tarea dice a su juicio ¿cuáles son las principales causas de despido en la provincia de Los Santos? obtuvo las siguientes respuestas

El 36.7 % es decir 22 personas de los encuestados piensan de manera objetiva a nuestro juicio que la principal causa de los despidos injustificados se derivan de las diferencias entre los trabajadores y los empleadores Sin embargo 16 sujetos (26.7 %) de la muestra en estudio considera la génesis del

problemas es de índole económica ya que la empresa no está en capacidad de asumir las planillas que se propone

No obstante capta nuestra atención de que 14 de los individuos (23.3 %) de la muestra considere que la principal causa de los despidos injustificados se debe a las irresponsabilidades de los trabajadores lo cual pudiera sustentarse desde la perspectiva del profundo carácter festivo del santeño que sacrifica la existencia de más de 7000 actividades festivas al año

No obstante mediante entrevistas con el personal de algunas empresas hemos podido constatar que no siempre que se despide a un trabajador se le reemplaza

La tercera pregunta se refiere a que si el encuestado conoce la diferencia entre despido justificado y despido injustificado Las respuestas fueron universales pues todos acuerdan (60 encuestados) que los despidos justificados son los que se dan de acuerdo con las normas jurídicas y los injustificados son los que se producen transgrediendo la norma

Los despidos se sustentan en el artículo 213 del código de Trabajo en el cual se exponen las causas de despido justificado las cuales son de la siguiente naturaleza

1 De naturaleza disciplinarias

- a Cuando el empleador es engañado por el trabajador**
- b Cuando el trabajador incurre en injurias en sus labores**

2 Que el trabajador incurra en actos violentos durante sus labores

3 La revelación del trabajador sin autorización del empleador

4 Que el trabajador incurra en faltas graves

La cuarta pregunta del instrumento persigue conocer si los encuestados conocen de casos en que existan despidos injustificados en los que los empleadores son indemnizados

Las respuestas fueron del tenor siguiente 55 personas (91 7 %) responden afirmativamente y 5 individuos (8 3 %) responden de manera negativa

En este sentido nos atrevemos a argumentar que los empleadores nunca se niegan a cumplir con sus compromisos de indemnización pero lo hacen como se les antoja porque la norma se los permite

La quinta pregunta es similar a la anterior pues se le pregunta a los encuestados si conocen despidos en los cuales no se dan indemnizaciones

Esta pregunta tiene las siguientes respuestas 5 trabajadores (8.3 %) responden de manera afirmativa en cambio 55 (91.7 %) empleados responden de manera negativa

Los que responden afirmativamente sostienen que los empleadores tienen varios recursos para evitar cumplir con sus compromisos entre los que se destacan que algunos empleadores se valen de las necesidades económicas de sus empleados

Cuando los van a contratar los ponen a firmar recibos y letras de cambio en banco que luego cuando lo requieren los utilizan en contra de ellos

La pregunta numero 6 interroga en torno a que si conocen los empleados sus derechos frente a los despidos injustificados Donde 50 personas (83.3 %) respondieron de manera afirmativa y 10 personas (16.7 %) respondieron negativamente

A manera de ejemplo podemos anotar que actualmente hasta una empleada doméstica acude ante el MITRADEL para recibir asesoría en cuanto a sus derechos una vez le pongan cese a sus labores

La séptima pregunta cuestiona a los encuestados en cuanto a que si conocen los empleados cómo tramitar la posibilidad de reintegro

Las respuestas en este sentido fueron universales puesto que 60 (100%) encuestados de la muestra declaró no conocer como se lleva a cabo el procedimiento de reintegro

La octava y ultima pregunta que a la tarea dice a su juicio ¿los despidos injustificados promueven el desempleo? obtuvo las siguientes respuestas

El 96.7 % es decir 58 personas de los encuestados piensan que los despidos injustificados promueven el desempleo en nuestra provincia Sólo 2 sujetos (3.3 %) de la muestra en estudio considera que los despidos injustificados no tienen ninguna repercusión en el desempleo de la provincia

4.2 El procedimiento aplicado al despido injustificado por las Juntas de Conciliación y Decisión de Herrera y Los Santos

En cuanto al procedimiento que llevan a cabo las Juntas de Conciliación de las provincias de Herrera y Los Santos para los despidos injustificados podemos anotar que pudimos conversar con varios especialistas del área laboral los cuales nos señalaron que esta Junta N° 12 se apegan la

procedimiento establecido por la legislación laboral. Además visitamos dicha Junta ubicada en la ciudad de Chitré donde nos atendió la Secretaria Judicial de la misma la cual nos comentó que el procedimiento que ellos utilizan para los despidos injustificados es el establecido por la Ley Laboral.

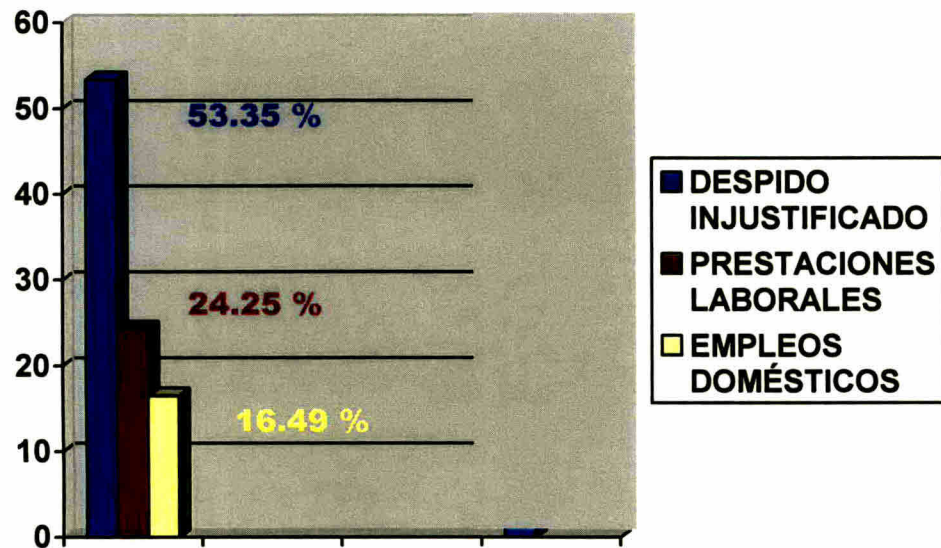
CUADRO N° 3
CANTIDAD DE EXPEDIENTES TRAMITADOS EN LA JUNTA DE
CONCILIACIÓN Y DECISIÓN N° 12

Noventa y siete (97) expedientes

CAUSA	ÍNDICE	
	Numeros	Porcentaje
Despido Injustificado	55	53 35 %
Prestaciones Laborales	25	24 25 %
Empleados Domésticos	17	16 49 %

GRÁFICA N° 3.**CANTIDAD DE EXPEDIENTES TRAMITADOS EN LA JUNTA DE
CONCILIACIÓN Y DECISIÓN N° 12.**

Noventa y siete (97) expedientes.



CONCLUSIONES

- 1 El despido injustificado está regulado por nuestra legislación laboral panameña el mismo se produce con la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador sin que exista una causa que justifique tal decisión en otras palabras el despido injustificado surge cuando el empleador sin motivo alguno decide poner fin a la relación laboral que lo une con el trabajador el mismo es una anomalía jurídica ya que arremete contra el principio de permanencia y continuidad del trabajador en su empleo
- 2 La estabilidad en el empleo radica en la figura del reintegro siempre que este se imponga por encima de la voluntad del empleador
- 3 EL Código Laboral fue modificado en el año 1995 ya que la tendencia era la favorabilidad hacia los empleadores pero con esta modificación hay una mayor protección para la clase trabajadora
- 4 El despido injustificado arbitrario se presenta cuando el empleador conociendo que el trabajador no ha incurrido en causa justificada de despido decide poner fin a la relación laboral sin especificar la razón que lo indujo a tomar tal decisión sin cumplir con las formalidades legales que se requieren para poder despedir a cualquier trabajador amparado por el régimen de estabilidad

- 5 El despido justificado comun surge cuando el empleador ha cumplido con las formalidades y requisitos que establece la ley pero el despido resulta injustificado porque no se pueden probar las causas justificadas invocadas o sus alegaciones resultan insuficientes para aceptar como justificado el despido efectuado
- 6 El Despido Injustificado Excepcional es aquel que puede darse el despido sin existir causa justificada pero dentro de ciertos límites señalados por la ley
- 7 El reintegro constituye una garantía para que la estabilidad no se vulnere partiendo de la premisa de que el trabajador no ha incurrido en causal justificada de despido
- 8 El derecho de indemnización no solo es utilizado para resarcir por daños y perjuicios al trabajador afectado sino para atender las necesidades de subsistencia del mismo que se ven alterados por su despido injustificado
- 9 Los salarios vencidos son contados a partir del momento en que surge el despido que se considera injustificado ya que el trabajador queda sin su puesto de trabajo sin el pago de su salario y acudiendo a tribunales o autoridad competente a fin de que se le aclare su situación

- 10 El preaviso tiene como objetivo primordial aminorar la interrupción inmediata de la relación laboral y por consiguiente abrupta situación que puede provocar en el receptor en nuestro caso el trabajador un sentimiento de inseguridad e inestabilidad que le provoca el saberse sin empleo
- 11 El contrato de trabajo es el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra bajo la subordinación o dependencia de ésta
- 12 La Ley 7 de 25 de febrero de 1975 es la que ha creado las Juntas de Conciliación y Decisión las cuales pueden conocer las siguientes materias demandas por razón de despidos injustificados demandas por prestaciones menores de B/ 1500 00 y demandas presentadas por los trabajadores domésticos
- 13 Las Juntas de Conciliación y Decisión son organismos legos de administración de justicia laboral compuesto de forma mixta entre trabajadores empresarios y el gobierno
- 14 Los procesos ante la Junta de Conciliación y Decisión se inician con la presentación de la demanda la cual puede ser verbal o escrita

RECOMENDACIONES

- 1 La estabilidad en el empleo constituye un principio capital de las relaciones laborales que da sentido a muchas de las garantías que prevé el sistema jurídico laboral garantía que debe prevalecer sobre la voluntad del empleador**
- 2 Es vital poner un alto al despido injustificado de los trabajadores creando o respetando leyes que prevean la estabilidad laboral ya que con esto se evitará que poseamos individuos desocupados que en muchas ocasiones caen en actos delictivos ocasionando daño a la sociedad en general**
- 3 Se debe hacer una inversión en el comercio local ya que así aumentaríamos la cantidad de empleos**
- 4 Las Juntas de Conciliación y Decisión y la Corte Suprema de Justicia deben unificar criterios ya que durante la etapa de recopilación de información me he percatado que entre estas entidades aplicadoras de la ley hay muchas diferencias**

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

ALONSO GARCÍA, Manuel Curso de Derecho del Trabajo 2da Edición
Ediciones Ariel 1967

BENAVIDES PINILLA, Víctor Leonel Algunas reflexiones en torno al Recurso
de Casación Laboral en Panamá Panamá 2009

BOGLIANO, Palmiro B La Estabilidad en el Contrato de Trabajo Abeledo Perot
Buenos Aires 1957

BITRAGO, Luis Derecho y Obligaciones del Empleador y Trabajador 5ª
Edición Editorial Wilches Colombia 1989

CABANELLAS Guillermo Compendio de Derecho Laboral Vol I Bibliografía
Ameba Buenos Aires

CABANELLAS Guillermo Tratado de Derecho Laboral II Tomo Editorial
Heliasta Argentina 1949

CAMACHO HENRÍQUEZ Guillermo Derecho del Trabajo Vol I Editorial Temis Bogotá 1961

CAMPOS RIVERA, Domingo Derecho Laboral Colombiano 5ª Edición Editorial Temis Colombia 1949

CARRO IGELMO Alberto El Despido Justo Casa Editorial Bosh Barcelona 1957

CALDERA Rafael Derecho del Trabajo 2ª Edición El Ateneo Argentina 1960

DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo 12ª Edición Editorial Porrúa México 1970

DE FERRARI Francisco Derecho del Trabajo Vol II 2da Edición Ediciones Depalma Buenos Aires 1969

DE FERRARI Francisco Derecho del Trabajo 12ª Edición Editorial Depalma Argentina 1976

FÁBREGA Jorge Apuntes del Derecho del Trabajo Tomo I Imprenta Nacional Panamá 1970

FÁBREGA Jorge Casación y Revisión Sistemas Jurídicos Panamá 1995

HOYOS Arturo Derecho Panameño del Trabajo Litografía e Imprenta LIL San José Costa Rica 1982

KATZ Ernesto La Estabilidad en el Empleo Roque Depalma Editor Buenos Aires 1957

KROTOSCHIN, Ernesto Manual de Derecho del Trabajo 1ª Edición Ediciones Depalma Argentina 1977

LAFONT, Francisco Derecho Laboral Individual 4ª Edición Editorial Lino Tipia Bolívar Colombia 1991

MOLINO MOLA Edgardo La Jurisdicción Constitucional En Panamá Biblioteca Jurídica DIKE Primera Edición 1998

MONTOYA Alfredo Derecho del Trabajo 3ª edición Editorial Tecno España 1979

OLEA Alonso Manuel El Despido Instituto de Estudios Políticos Madrid 1954

ORTEGA DURÁN Oydén Curso de Derecho de Trabajo Alfa Omega
Impresiones Panamá 1998

TRUEBA U Alberto Nuevo Derecho del Trabajo 6ª Edición Editorial Porrúa
México Valenzuela F J C 1992

VARGAS VELARDE, Oscar Aspectos Fundamentales del Derecho de Trabajo
2ª Edición Editora Cuadernos Juridicos ULACIT PANAMÁ 1995

VARGAS VELARDE Oscar EL Trabajo y el Derecho del Trabajo 2ª Edición
Editora Cuadernos Jurídicos ULACIT PANAMÁ 1997

VARGAS VELARDE Oscar Derecho de Trabajo relaciones individuales
Editorial Varem Panamá 1998

VARGAS VELARDE Oscar Las Causas Justas de Despido Cuarta edición
Editorial Varem Panamá 1991

VARGAS VELARDE, Oscar Las Causas Justas del Despido Disciplinario
Editado por Bufete Illueca Panamá 2000

VARGAS VELARDE, Oscar Derecho Panameño de Trabajo Segunda edición
Editora Sibauste S A Panamá 2001

DICCIONARIOS

GUILLEN, Raymond y VINCENT, Jean Diccionario Jurídico Editorial Temis
Bogotá Colombia 2004

OSSORIO Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 26ª
Ed Editorial Heliasta Argentina 1999

VALLETA, María Laura Diccionario Jurídico Valleta Ediciones Ciudad de
Buenos Aires Republica de Argentina

TEXTOS LEGALES

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMÁ

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE PANAMÁ DE 1946

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE PANAMÁ DE 1972

LEY 7 DE 25 DE FEBRERO DE 1975

LEY 95 DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1976

LEY 22 DEL 14 DE JULIO DE 1980